

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN SIKAP KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SELUMA**



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**BIMA JOHARI SYAHPUTRA
NPM. 1962201059**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2024**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN SIKAP KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SELUMA**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

BIMA JOHARI SYAHPUTRA
NPM. 1962201059

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2024**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN SIKAP KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SELUMA**



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

BIMA JOHARI SYAHPUTRA
NPM. 1962201059

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Dr. Rina Yuniarti M.Ak
NIDN 0210068101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Kanidiah, S.E., M.M

NIDN 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
KECERDASAN SPIRITUAL DAN SIKAP KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN SELUMA

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi

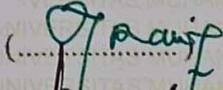
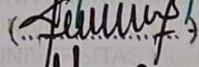
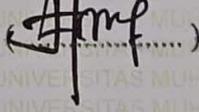
Hari : Jum'at
Tanggal : 30 Agustus 2024

SKRIPSI

Diajukan oleh :

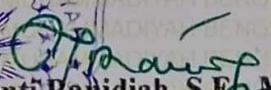
Bima Johari Syahputra
NPM. 1962201059

Dewan Penguji :

- | | | |
|---------------------------------------|---------|---|
| 1. Furqonti Ranidiah, SE., M.M | Ketua | () |
| 2. Nensi Yuniarti. Ze, SE., M. Ak | Anggota | () |
| 3. Dr. Rina Yuniarti, SE., M.Ak., C.F | Anggota | () |

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN : 0208047301

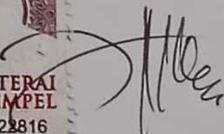


SERTIFIKASI

Saya Bima Johari Syahputra yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri atau bimbingan dosen pembimbing kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atau pada Program Studi lainnya. Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bengkulu, 20 Agustus 2024




BIMA JOHARI SYAHPUTRA
NPM. 1962201059

MOTTO

- Man Jadda Wa Jadda, *Nothing Is Impossible* Ketika Allah SWT Mengatakan Kun Fayakun (Jadilah Maka Terjadilah).
- “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (*Q.s. Al-Insyirah: 5-6*)
- “Jika kau tak sanggup menahan lelahnya belajar, maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan” (*Imam Syafi’i*)
- Permudahkan lah Urusan Orang Lain Maka Allah swt Akan Mempermudahkan Urusan Mu.
- Mungkin Hari Ini kamu Mengeluh, Tapi Besok Kamu Akan Bersyukur Pernah Melalui Ini Semua.
- Kesulitan Akan Tunduk Pada Orang Yang Berjuang. (*Syafri Zalbet*)

PERSEMBAHAN

Saya ucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat-Nya dan petunjuk-Nya dalam penyusunan skripsi ini. Beriring rasa terimakasih, karya istimewa ini saya persembahkan sebagai ungkapan pengabdian cinta yang tulus dan penuh kasih teruntuk:

1. Kedua orang tua tercinta, terkhusus ibunda ku Yusneliana yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan do'a yang terus mereka panjatkan serta nasehat dengan penuh rasa sabar. Gelar ini ku persembahkan sebagai kado kecil buat kedua orang tua ku sebagai tanda ayah dan ibu telah sukses mendidik ku sampai akhir pendidikan S1. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, ayah dan ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinganya untuk ku, Ayah dan Ibu membuka hati untukku. Terima kasih karena selalu ada untukku.
2. Untuk kedua adik ku Dimas Cahya Bahari dan Khadaffa Satria Anugrah terimakasih selalu memberikan *support* dan doa yang luar biasa.
3. Untuk keluarga besar ku yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih telah memberikan do'a dan dukungannya setiap waktu.
4. Untuk dosen pembimbing Ibu Dr. Rina Yuniarti, SE., M.Ak., C.F yang selalu sabar dan terus membimbing sehingga dapat terselesaikan dengan sempurna dalam skripsi ini.
5. Ucapan terimakasih kepada teman-teman satu angkatan Akuntansi 2019.
6. Almamaterku Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Hidayah dan Rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Seluma”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan peneliti dalam menempuh jenjang pendidikannya di jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini perkenankan peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah mambantu, guna mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini. Peneliti dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Nensi Yuniarti, Zs, S.E.,M. Ak Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Bengkulu.
4. Dr. Rina Yuniarti, SE., M.Ak., C.F Dosen pembimbing penelitian ini yang telah meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

5. Ahmad Junaidi, SE, M.SI selaku PA yang telah memberi arahan dari awal sampai akhir
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberi ilmu dan mendidik selama menjadi mahasiswa.
7. Kepada orang tua dan keluarga yang tak henti-hentinya memberikan perhatian serta dukungan untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Semua Sahabat dan orang terdekatku, teman-teman mahasiswa angkatan 2019 yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sangat peneliti harapkan guna meningkatkan mutu dari penelitian ini. Peneliti juga berharap, penyusunan penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya dimasa yang akan datang.

Bengkulu, 20 Agustus 2024

Bima Johari Syahputra
NPM : 1962201059

ABSTRAK

BIMA JOHARI SYAHPUTRA,2024. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma

Pembimbing : Dr. Rina Yuniarti, SE., M.Ak., C.F

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasaan Spiritual, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan data primer dengan cara menyebarkan angket penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai di DPRD Kabupaten Seluma. yang diambil menggunakan rumus sampel jenuh. Teknik Pengumpulan data menggunakan data dari hasil angket penelitian yang diolah menggunakan SPSS 26. Teknis analisis data regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasaan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Kecerdasaan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Sikap Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Seluma.

Kata kunci: Pengetahuan Kecerdasaan Emosional, Kecerdasaan Spiritual, Sikap Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

BIMA JOHARI SYAHPUTRA, 2024. *The Influence of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Work Attitudes on Employee Performance at the Seluma Regency DPRD Secretariat.*

Supervisor : Dr. Rina Yuniarti, SE., M.Ak., C.F

This research aims to examine the influence of emotional intelligence, spiritual intelligence and work attitudes on the performance of Seluma Regency DPRD Secretariat employees. This type of research is quantitative and uses primary data by distributing research questionnaire. The population in this study were 48 employees of the Seluma Regency DPRD Secretariat. The sample in this study consisted of 48 employees of the Seluma Regency DPRD. Taken using the saturated sample formula. The data collection technique uses data from an research questionnaire which is processed using SPSS 26. Technically, multiple linear regression data analysis, the research results show that Emotional Intelligence has no effect on the Performance of the Seluma District DPRD Secretariat Employees. Spiritual Intelligence influences employee performance at the Seluma Regency DPRD Secretariat. Work Attitude has no effect on Employee Performance at the Seluma Regency DPRD Secretariat.

Keywords: Knowledge of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Work Attitude, Employee Performance.

DAFTAR ISI

COVER	
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	III
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	IV
SERTIFIKASI.....	V
MOTTO	VI
PERSEMBAHAN.....	VII
KATA PENGANTAR.....	VIII
ABSTRAK	X
ABSTRAK	XI
DAFTAR ISI.....	XII
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR.....	XV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.5.1 Tujuan Umum	8
1.5.2 Tujuan Khusus	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Deskripsi Konseptual.....	10
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	15
2.3 Kerangka Konseptual	17
2.4 Definisi Oprasional.....	18
2.5 Hipotesis	25
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2 Metode Penelitian	29

3.3	Populasi dan Sampel	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5	Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Hasil Penelitian.....	35
4.1.1	Deskripsi Penyebaran Kuesioner.....	35
4.1.2	Karakteristik Responden	36
4.1.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	38
4.1.4	Hasil Pengujian Kualitas Data.....	40
4.1.5	Hasil Uji Validitas	41
4.1.6	Hasil Uji Reliabilitas	42
4.1.7	Uji Normalitas	42
4.1.8	Uji Heterokedastisitas.....	43
4.1.9	Analisis Regresi Linear Berganda	44
4.1.10	Uji Koefisien Determinasi	46
4.1.11	Uji F.....	47
4.1.12	Uji t.....	47
4.2	Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN & SARAN		52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran	53
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN 1.....		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	30
Tabel 4.1 Hasil pengumpulan data	35
Tabel 4.2 Demografi Responden.....	37
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif	39
Tabel 4.4 Hasil uji validitas.....	41
Tabel 4.5 Hasil uji Reliabilitas	42
Tabel 4.6 Hasil uji normalitas	43
Tabel 4.7 Hasil uji Glesjer Heterokedastisitas	44
Tabel 4.8 Hasil uji regresi linear berganda.....	45
Tabel 4.9 Uji koefisien determinasi	46
Tabel 4.10 Hasil uji f.....	47
Tabel 4.11 Hasil uji t.....	48

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Konseptual	18
-----	---------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebutkan bahwa untuk mewujudkan pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat pemersatu bangsadan kesatuan Negara Republik Indonesia (Cendrawardani dan Razak, 2023). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, yang mengatur tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya penetapan SKP tentang perilaku kerja. Peraturan ini diterapkan dalam rangka evaluasi efisiensi aparatur sipil negara. SKP, juga dikenal sebagai target kinerja karyawan/pegawai, harus disesuaikan berdasarkan perbandingan keberhasilan aktual dengan tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Tujuan-tujuan ini dibagi menjadi lima indikator terpisah, yaitu; (a) Pelayanan (b) Komitmen (c) Inisiatif kerja (d) kerja sama (e) kepemimpinan (Haq dan Prabawati, 2022).

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil adalah salah satu modal yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan yang unggul akan berpengaruh pada cara perusahaan membuat sebuah kebijakan yang tepat agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang semakin kompetitif (Laura Angeli

dkk., 2020). Sumber daya manusia dituntut untuk terus melakukan pembenahan diri terutama pada aspek bagaimana berkomunikasi yang baik, bagaimana berperilaku profesional dan selalu siap membantu yang membutuhkan informasi maupun pelayanan yang memiliki sikap dan bertanggung jawab (Ratnasari dkk., 2020). Demi mewujudkan hal tersebut maka organisasi wajib mengoptimalkan kinerja, hal tersebut bisa dilakukan jika organisasi disokong oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang berkompeten bisa dinilai dari kemampuan, keahlian, kecakapan dan juga bisa dilihat dari bagaimana penguasaan dan pengelolaan diri sendiri juga hubungan sosial dengan individu lain (Ratih dkk., 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal factor) maupun upaya strategis dari organisasi dan nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi (S. dkk., 2021). (Simanjuntak dkk., 2021). Kinerja juga dikatakan sebagai Produktivitas, pergantian, kewarganegaraan, dan kepuasan menilai kinerja. Kinerja tergantung pada kemampuan, keahlian, usaha, dan kesempatan (Nurputri dkk., 2022).

Kecerdasan emosional ialah keahlian untuk memantau perasaan dan emosi pada diri sendiri ataupun orang lain, agar dapat membedakan berbagai informasi yang didapat, sehingga dengan informasi itu dapat dijadikan sebagai pedoman atau tuntunan dalam berpikir dan berperilaku (Syawali dkk., 2022). Kecerdasan emosional juga diartikan sebagai kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (Malahayati dkk., 2021). Orang yang memiliki soft competency atau disebut sebagai kecerdasan emosional yang sering diukur sebagai *Emotional Intelligent Quotient (EQ)*, adalah kemampuan menyadari emosi diri sendiri dan emosi orang lain (Nisa Ulul Mafra, 2020).

Kecerdasan spiritual ialah kemampuan untuk memberi makna ibadah pada setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang fitrah, menuju manusia yang seutuhnya memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Tuhan (Mukaroh dan Nani, 2021). Dari pengertian tersebut, dapat kita ketahui bahwa dengan karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual akan menjalankan tugasnya sebagai pekerja yang jujur karena menilai bahwa setiap perilakunya dilihat oleh Sang Pencipta. faktor kecerdasan juga salah satu faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja. Mukaroh dan Nani, (2021) mengungkapkan Kecerdasan spiritual di tempat kerja adalah suatu pengenalan diri bahwa ada kehidupan batiniah yang mendukung dan memelihara diri.

Sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada

respons, seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan (Hendayani, 2020). Sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya (Widya dkk., 2023).

Berdasarkan fenomena yang ditemukan penelitian terdahulu Cendrawardani dan Razak, (2023) ada beberapa masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terkait dengan kecerdasan spiritual yakni sikap mutlak jujur adalah sikap pegawai selalu berkata dan berbuat sesuai dengan kebenaran, kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan seperti pengabaian terhadap perlengkapan sidang yang tidak diperhatikan saat selesai digunakan, Kurangnya kesadaran pegawai sekretariat DPRD dalam bekerja berdampak terhadap pelayanan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang tidak maksimal. Kedua, fenomena yang didapat terkait dengan sikap atau etika kinerja pegawai adalah sikap integritas dalam bekerja. Beberapa pegawai tidak memiliki prinsip yang kuat dalam menjaga produktivitas kerja sehingga kurang termotivasi dalam bekerja. Ketiga, berdasarkan fakta yang ada bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD belum sesuai dengan harapan lembaga, Selain itu orientasi pelayanan juga belum maksimal dimana pegawai umumnya hanya memberikan pelayanan maksimal kepada orang – orang tertentu.

Teori *ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* gabungan *EQ* dan *SQ*, yaitu Penggabungan antara pengendalian kecerdasan emosi dan spiritual. Manfaat yang bisa di dapat adalah tercapainya keseimbangan antara hubungan *Horizontal* (manusia dengan manusia) dan *Vertikal* (manusia dan Tuhan) (Agustian, 2016). *EQ* dan *SQ* merupakan sumber daya sinergis, saling melengkapi satu sama lain, akan membuat seseorang mempunyai kemampuan akademik baik akan tetapi tidak membuat seseorang berhasil dalam kehidupannya. *EQ* menyangkut hubungan pribadi antar pribadi, bertanggung jawab atas harga diri, kesadaran diri, kepekaan sosial dan kemampuan beradaptasi sosial. Kecerdasan membantu mengenali beragam tindakan, tetapi tidak menggerakkan untuk bertindak, emosilah yang menggerakkan (Ginanjarr, 2021).

Hasil penelitian Manalu, (2020) mengungkapkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh Sabir dkk., (2023) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan oleh karyawan belum mampu mengenali dan mengelola emosionalnya berdampak kinerja pegawai menurun (Ginanjarr, 2001).

Fitriani, (2020) kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Yunita dkk., (2021) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Gian Javier Fausta, (2022) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Putri dan Husni, (2023) kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena Orang yang memiliki kecerdasan spiritual akan

mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan melihat dari sisi positifnya sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan cenderung melihat suatu masalah dari maknanya permasalahan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati, (2022) Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena, Tinggi atau rendahnya kecerdasan spiritual seseorang karyawan tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja sehingga hal tersebut juga tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kecerdasan spiritual bukan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

Hendayani, (2020) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lia Ulfayani dkk, (2021) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Siregar dkk., (2022) sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Cendrawardani dan Razak, (2023) sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya bahwa semakin baik sikap kerja yang dipersepsi pada indikator kognitif, afektif dan perilaku dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian P. A. Simanjuntak, (2020), Simson, (2020) Sikap kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, Karena tidak selalu sikap atau perasaan yang ada dalam berbagai aspek lingkungan kerja menciptakan niat berprilaku secara tertentu dan tidak selalu memprediksi prilaku sebenarnya.

Ketidak konsistenan penelitian terdahulu memotivasi peneliti untuk melakukan pengujian ulang dengan menambahkan variabel Kecerdasaan Emosional (Cendrawardani dan Razak, 2023).

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Kecerdasaan Spiritual dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas peneliti menemukan beberapa masalah yaitu :

1. Kecerdasaan emosional yang rendah dapat menimbulkan masalah pada kinerja pegawai
2. Kecerdasaan spiritual yang rendah menimbulkan masalah pola pikir pada kinerja pegawai
3. Sikap kerja yang rendah menimbulkan masalah pada kinerja pegawai
4. Kinerja pegawai yang masih rendah meskipun aktif dalam kegiatan

1.3 Batasan Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, motivasi kerja, sikap kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Tetapi dalam penelitian ini hanya meneliti pada Kecerdasaan Emosional (X1), Kecerdasaan Spiritual (X2), Sikap Kerja (X3).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma?
3. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mencari ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma?

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk mencari :

- a) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma
- b) Untuk mengetahui kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma

- c) Untuk mengetahui sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, serta yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dalam penelitian dan pengetahuan khususnya tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai referensi, sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang terkait dan sejenis mengenai topik dan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.