

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Teori ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*)**

Secara singkat *ESQ* yang dirumuskan Ary Ginanjar Agustian berisikan sebagai sebuah kecerdasan yang meliputi emosional dan spiritual dengan konsep universal yang mampu menghantarkan pada predikat yang memuaskan bagi dirinya dan orang lain serta dapat menghambat segala hal yang kontradiktif terhadap kemajuan umat manusia (Ginanjarr, 2021). kecerdasan emosional faktor yang mendukung berkembangnya kecerdasan emosional adalah komunikasi yang baik antara siswa dengan guru sehingga timbul interaksi timbal balik yang kondusif untuk membentuk perilaku siswa yang sopan, santun dalam bertutur kata dan disiplin. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual membantu seseorang dalam menemukan makna kehidupan dan kebahagiaan. Oleh karena itu kecerdasan spiritual dianggap paling penting dalam kehidupan. Sebab kebahagiaan dan menemukan makna kehidupan merupakan tujuan utama setiap orang, dan kecerdasan seseorang dapat dilihat dari tingkah lakunya sehari-hari (Hartini, 2019).

##### **2.1.2 Kinerja pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan serta waktu (Riesvi dan Lie, 2020). kinerja

merupakan keseluruhan aktifitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing individu terhadap instansi. (Sahrul dkk., 2021). kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan relatif terhadap standar kerja, target, atau kriteria yang disepakati bersama (Nurputri dkk., 2022). Anis Choiriah, (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Aswan dkk. (2023), Komponen – komponen kinerja pegawai yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kerjasama
- 4) Tnggung jawab
- 5) Inisiatif

### **2.1.3 Kecerdasaan Emosional**

Kecerdasaan emosional (*EQ*) yaitu kecerdasan seseorang untuk mengenali emosi diri yang berupa emosi positif dan emosi negatif, memotivasi diri sendiri dengan cara mampu mengendalikan emosi untuk memotivasi diri sendiri agar memberikan dampak positif bagi diri kita,

kecerdasan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antara pribadi (Ghassani, 2022). kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain (Pasulu dan Poylema, 2023). Hal tersebut seperti yang dikemukakan Anis Choiriah, (2021) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Simanjuntak. dkk. (2021), mengungkapkan bahwa Komponen-komponen kecerdasan emosional yaitu:

- 1) kesadaran diri
- 2) ketegasan
- 3) kehormatan diri
- 4) aktualisasi diri
- 5) empati
- 6) kemandirian
- 7) hubungan interpersonal
- 8) kepekaan social
- 9) penyelesaian masalah
- 10) tes kebenaran

#### 2.1.4 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran (Aziza dan Andriany, 2022). 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 (Handayani, 2020). Hasil penelitian di lapangan juga mendukung pendapat Parawitha & Gorda, (2020) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin dituntut bertindak berdasarkan motivasi tinggi, yang meliputi transformasi spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain, wujud dari kecerdaan spiritual ini adalah sikap moral yang dipandang luhur oleh pelaku (Anis Choiriah, 2021).

Cendrawardani dkk., (2023) komponen – komponen kecerdasan emosional yaitu :

- 1) Kejujuran,
- 2) Keterbukaan
- 3) Pengetahuan diri
- 4) Fokus pada kontribusi
- 5) Spiritual non dogmatis
- 6) Rasa senang ditempat kerja

### 2.1.5 Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan (Sahrul dkk., 2021). Sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Ulfayani dkk., 2021). Apabila karyawan mempunyai sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Caron dkk., 2020). Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar, kalau tidak berarti akan mengalami kesulitan. Tetapi, bukan berarti adanya kesulitan karena tidak dipatuhinya sikap kerja, melainkan ada masalah lain lagi dalam hubungan antara karyawan yang akibatnya sikap kerjanya diabaikan. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya (Maliah dkk., 2023)

Simanjuntak dkk., (2021) menjelaskan 3 komponen dalam struktur sikap yaitu:

- 1) Kognitif, yaitu suatu kepercayaan dan pemahaman seorang individu pada suatu objek melalui proses melihat, mendengar dan merasakan. Kepercayaan dan pemahaman yang terbentuk memberikan informasi dan pengetahuan mengenai objek tertentu.

- 2) Afektif, yaitu komponen yang berhubungan dengan permasalahan emosional individu terhadap sesuatu.
- 3) Perilaku atau konatif, yaitu kecenderungan berperilaku seorang individu terhadap objek yang dihadapinya.

## **2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan**

Cendrawardani dan Razak, (2023) tentang Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara menyatakan bahwa Kecerdasan spritual dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gian, (2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa Kecerdasan emosional dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simanjuntak dkk., (2021) Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hendayani, (2020) Pengaruh Sikap Kerja dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

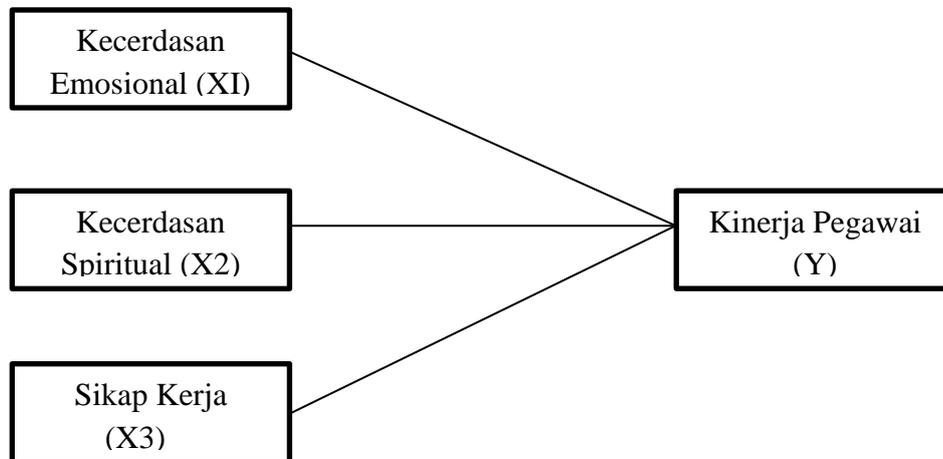
Peneliti dan Judul	Rumusan masalah	Metode	Hasil
Cendrawardani & Razak, (2023) “Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara”	(1).Apakah kecerdasan spritual dan sikap kerja brtrpnrngaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara  (2) Apakah kecerdasan spritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara  (3) sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara	Jenis penelitian : Kuantitatif  Populasi : 154 pegawai  Sampel : 6q  Sumber data : kuesioner/data primer  Teknik Analisis : uji statistic, Analsisis Regresi Linier Berganda, SPSS	1) Kecerdasan spritual dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.  2) Kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.  3) Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara
Gian, (2022) “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja pegawai”	(1).Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?  (2). Apakah kecerdasan soiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?  (3).Apakah <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja pegawai?	Jenis penelitian : Kuantitatif  Populasi : 72 Sampel : 24  Sumber data : kuesioner  Teknik Analisis : uji statistic, Analsisis Regresi Linier Berganda,SPSS	1) Kecerdasan emosional dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  2) Kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  3) <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

<p>Simanjuntak dkk., (2021)  <i>“Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Raya Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara”</i></p>	<p>(1).Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?</p> <p>(2). Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?</p>	<p>Jenis penelitian : Kuantitatif</p> <p>Populasi : 101.</p> <p>Sampel : 101</p> <p>Sumber data : kuesioner</p> <p>Teknik Analisis : uji statistic, Analisis Regresi Linier Berganda,SPSS</p>	<p>1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>(3).Apakah Locus of Control terhadap kinerja pegawai</p>
<p>Hendayani, (2020)  <i>“Pengaruh Sikap Kerja dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan)”</i></p>	<p>(1).Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?</p> <p>(2). Apakah kemampuan diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai?</p>	<p>Jenis penelitian : Kuantitatif</p> <p>Populasi : 166</p> <p>Sampel : 62</p> <p>Sumber data : kuesioner</p> <p>Teknik Analisis : uji statistic, Analisis Regresi Linier Berganda ,SPSS</p>	<p>(1). sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p> <p>(2). kemampuan diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>

### 2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini membahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mengetahui seberapa besar variabel x terhadap kinerja pegawai. Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Sikap Kerja. Kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan hipotesis yang diambil dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran yang digunakan seperti yang ada dalam gambar dibawah ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan :

—→ : Pengaruh langsung

## 2.4 Definisi Oprasional

Objek yang akan diteliti pada penelitian ini ialah sekretariat DPRD Kabupaten Seluma. Selanjutnya adalah variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi :

### 2.4.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan

perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya (Gunawan dkk., 2022). Gani dkk., (2020) mengatakan bahwa kecerdasan adalah seluruh kemampuan berfikir dan bertindak secara adaptif, termasuk kemampuan mental yang kompleks. Dengan kata lain kecerdasan adalah seluruh kemungkinan koordinasi yang memberi struktur kepada tingkah laku sesuatu organisme sebagai adaptasi mental terhadap situasi yang baru. Anis Choiriah, (2021) menyebutkan Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi juga merupakan kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, mampu membedakan dua hal itu, dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya hal tersebut seperti yang dikemukakan Parawitha dkk, (2020) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja serta seseorang dituntut untuk mampu mengenali serta mengatur perasaan dan emosinya, juga terhadap orang lain.

Adapun indikator dalam penilaian kecerdasan emosional (On dkk., 2020):

- 1) Kesadaran diri
- 2) pengaturan diri
- 3) Motivasi

- 4) Empati dan
- 5) Keterampilan sosial.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert dengan mendasari empat pilihan jawaban sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju (SS) diberi skor 4
- 2) Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Netral (N) diberi skor 3
- 4) Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Sangat tidak setuju diberi skor 1

#### **2.4.2 Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain (Rachma dkk., 2022). Parawitha dkk, (2020) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai motivasi murni yang berlandaskan nilai-nilai spiritual yang tulus. Pendapat-Pendapat ini diperkuat lagi oleh dalam sebuah pidatonya ”yang dibutuhkan saat ini adalah pemimpin-pemimpin yang memiliki landasan spiritual untuk memimpin sebuah perusahaan. Pemimpin-pemimpin yang berhasil membawa perusahaan ke puncak kesuksesan adalah orang-orang yang memiliki integritas, terbuka, mampu menerima kritik, rendah hati, mampu memahami orang lain dengan baik, terinspirasi oleh visi, mengenal diri

sendiri dengan baik, memiliki spiritualitas yang non dogmatis, dan selalu mengupayakan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain. Para pemimpin yang sukses lebih mengamalkan nilai-nilai spritual.

Adapun indikator dalam penilaian kecerdasan spiritual (Cendrawardani & Razak, 2023) :

- 1) Kejujuran,
- 2) Keterbukaan
- 3) Pengetahuan diri
- 4) Fokus pada kontribusi
- 5) Spiritual non dogmatis

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert dengan mendasari empat pilihan jawaban sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Netral (N) diberi skor 3
- 4) Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Sangat tidak setuju diberi skor 1

### **2.4.3 Sikap Kerja**

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

(Harahap dkk., 2020). Aswan dkk., (2023) Sikap kerja adalah kecenderungan pikiran seseorang dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang aspek aspek lingkungan kerja mereka. Sedangkan menurut Caron & Markusen, (2020) Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Maliah dkk., (2023) sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respons positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respons-respons setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

Adapun indikator dalam menilai sikap kerja (Aswan dkk., 2023) :

- 1) Ketekunan
- 2) Kegigihan
- 3) Ketelitian
- 4) Kecepatan kerja
- 5) Motivasi berprestasi
- 6) Sistematis dalam bekerja
- 7) Daya tahan

- 8) Inisiatif
- 9) Kedisiplinan
- 10) Responsifitas

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert dengan mendasari empat pilihan jawaban sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Netral (N) diberi skor 3
- 4) Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Sangat tidak setuju diberi skor 1

#### **2.4.4 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi (internal factor) maupun upaya strategis dari organisasi (Adhar, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya Aswan dkk., (2023). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika dan kinerja dihasilkan dengan mengerahkan bakat dan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Parawitha dkk, 2020).

Gani dkk., (2020) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Salah satu yang menjadi tuntunan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Adapun indkator dalam menilai kinerja (Aswan dkk., 2023) :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kerjasama
- 4) Tanggung jawab
- 5) Inisiatif

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert dengan mendasari empat pilihan jawaban sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Netral (N) diberi skor 3

- 4) Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Sangat tidak setuju diberi skor 1

## **2.5 Hipotesis**

### **2.5.1 Pengaruh Kecerdasaan Emosional terhadap Kinerja Pegawai**

Kecerdasaan emosional yaitu kemampuan seseorang dalam menggunakan dan memahami emosi dengan tujuan meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengontrol emosi saat marah, peka terhadap perasaan orang lain, dan sebagainya (Anzani, 2022). Kecerdasan seseorang untuk mengenali emosi diri yang berupa emosi positif dan emosi negatif, memotivasi diri sendiri dengan cara mampu mengendalikan emosi untuk memotivasi diri sendiri agar memberikan dampak positif bagi diri kita, kecerdasan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antara pribadi (Ghassani, 2022).

Teori *ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* yang merupakan gabungan *EQ* dan *SQ*, yaitu Penggabungan antara pengendalian kecerdasan emosi dan spiritual yang mampu menghantarkan pada predikat yang memuaskan bagi dirinya dan orang lain serta dapat menghambat segala hal yang kontradiktif terhadap kemajuan umat manusia (Ginanjarr, 2021).

Kecerdasan ini melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi yang ada pada orang lain, memilah-milah semuanya, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing proses

berpikir mereka (Octavia dkk., 2020). Manalu, (2020) mengungkapkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **2.5.2 Pengaruh Kecerdasaan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai**

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang membantu untuk memberikan makna dan pemikiran, perilaku kerja dan kegiatan, serta mampu memberikan energi yang dapat membangun kerjasama yang baik agar pegawai dapat bekerja secara optimal (Riesvi dan Lie, 2020). Aprilia dkk, (2023) menyatakan kecerdasan spiritual sebagai moral, kemampuan untuk menyesuaikan aturan yang kaku yang dibarengi dengan pemahaman dan cinta. Pendapat Barlian dan Maolani, (2022) terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Spiritual Pegawai terhadap Kinerja, Artinya semakin baik Kecerdasan Spiritual Pegawai maka berdampak pada Kinerja yang semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk.

Teori *ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* yang merupakan gabungan *EQ* dan *SQ*, yaitu Penggabungan antara pengendalian kecerdasan emosi dan spiritual yang mampu menghantarkan pada predikat yang memuaskan bagi dirinya dan orang lain serta dapat menghambat segala hal yang kontradiktif terhadap kemajuan umat manusia (Ginanjarr, 2021). Octavia dkk., (2020) selain itu juga serta kemampuan yang setara untuk melihat kapan cinta dan

pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan hal ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan kecerdasan Spiritual Pegawai maka berdampak pada Kinerja yang semakin rendah. Yunita dkk., (2021) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **2.5.3 Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Sikap adalah suatu reaksi atau respon berupa penilaian yang muncul dari seorang individu terhadap suatu objek. Sikap juga dapat dikatakan sebagai suatu perwujudan adanya kesadaran terhadap lingkungannya (Munthe, 2020). Proses yang mengawali terbentuknya sikap adalah objek disekitar individu memberikan stimulus yang kemudian mengenai alat indra individu, informasi yang ditangkap mengenai objek kemudian diproses di dalam otak dan memunculkan suatu reaksi. Penilaian yang muncul, positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya atau pengalaman pribadi individu (Bloom dan Reenen, 2020).

Teori *ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* yang merupakan gabungan *EQ* dan *SQ*, yaitu Penggabungan antara pengendalian kecerdasan emosi dan spiritual yang mampu menghantarkan pada predikat yang memuaskan bagi dirinya dan orang lain serta dapat menghambat segala hal yang kontradiktif terhadap kemajuan umat manusia (Ginanjarr, 2021).

Sikap kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari dapat saling menghargai, mau menerima saran dari orang lain dan mau bekerjasama dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai akan tetapi jika sikap pegawai dalam bekerja tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja (Betty dkk., 2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.