



PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT GEREJA KRISTEN PROTESTAN SIMALUNGUN (GKPS) PEMATANGSIANTAR

Dumesti Simanjuntak¹⁾ *, Efendi²⁾ Andy Wijaya³⁾ Erbin Chandra⁴⁾

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: ¹dumestismjt@gmail.com, ²efendi@stiesultanagung.ac.id, ³andywijaya@stiesultanagung.ac.id, ⁴erbinchandra@stiesultanagung.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. gambaran kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar; 2. pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. pegawai menyatakan kecerdasan spiritual sudah baik, puas dengan kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai sudah baik; 2. hasil analisis regresi $\hat{Y} = 3.699 + 0,502X_1 + 0,677X_2$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar; 3. hasil analisis korelasi diperoleh nilai korelasi nilai r sebesar 0,791, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, selebihnya 37,4% dipengaruhi variabel lain seperti disiplin, pelatihan, kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan lain-lain; 4. hipotesis H_0 ditolak, artinya kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is: 1. description of spiritual intelligence, emotional intelligence, and employee performance at Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar 2. the influence of spiritual intelligence and emotional intelligence on the performance of employee at Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar simultaneously and partially. Result of the study can be summerized as follows: 1. employee stated spiritual inteligenge was good, emotional inteligenge, and employee performance is already good. 2. the results of the regression analysis is $\hat{Y} = 3.699+ 0,502X_1 + 0,677X_2$ means positive and significant influence between spiritual intelligence and emotional intelligence on employee performance. 3. the result of the analysis of correlation was obtained $r = 0,791$ means that there is a moderately high correlation between spiritual intelligence, emotional intelligence, and employee performance at Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. High low average employee performance 37,4% High low employee's performance can be explained by the spiritual intelligence and emotional intelligence. 4. Hypothesis test results stated H_0 rejected, meaning spiritual intelligence and emotional intelligence of employee have a positive and significant impact on employee performance at Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar either simultaneously or partially.

Keywords: *Spiritual Inteligenge, Emotional Inteligenge, Employee Performance*

Article History: Received 19 Agu 2019 Revised 02 Sep 2019 Accepted 23 Sep 2019

PENDAHULUAN

Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar merupakan instansi swasta yang bekerja dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat khususnya dalam hal menyebarkan injil kerohanian dengan menggunakan bahasa Simalungun sebagai bahasa pengantar dan memberikan solusi bagi setiap permasalahan yang menyangkut nilai dan norma yang adil. Salah satu faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan spiritual. Hal ini sesuai dengan pendapat Munir (2000:32), kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengespresikan dan memberikan makna bagi setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Dimensi kecerdasan spiritual dapat dilihat dari mutlak dan jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dogmatis.

Fenomena kecerdasan spiritual pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari dimensi pengetahuan diri, dalam hal ini masih terdapat pegawai yang belum mampu untuk meningkatkan respon-respon mental yang baik untuk mengatasi ketegangan konflik dan frustrasi yang dialami didalam diri pegawai. Fenomena yang terjadi pada dimensi keterbukaan ialah, kurangnya keterbukaan mengenai informasi dalam mengembangkan dan mencapai potensi diri dalam mencari arti dan tujuan bekerja yang sebenarnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kecerdasan emosional. Hal ini sesuai dengan pendapat Agustian (2006:36) menyatakan bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang baik, hal ini berdasarkan pada penelitian dan pengalamannya dan memajukan perusahaan (baik miliknya sendiri maupun yang menjadi

mitra bisnisnya). Adapun dimensi dari kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Fenomena kecerdasan emosional pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar masih belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari dimensi kesadaran diri, masih ada beberapa pegawai yang kurang berinisiatif melakukan pekerjaannya tanpa harus diatur atau memahami tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan atau atasan. Fenomena yang terjadi pada manajemen diri ialah, beberapa pegawai kurang kemampuan seseorang dalam memahami suasana hati dan kepercayaan diri yang realistis. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran dan pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

LANDASAN TEORI

Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Griffin (2004:7), “manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian”. Adapun menurut Dessler (2013:4), “manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Kecerdasan Spiritual

Menurut Agustian (2007:11), “kecerdasan spiritual merupakan pencerminan dari rukun iman yang harus diimani oleh setiap orang yang mengaku beragama Islam”. Menurut Zohar dan Marshall (2001:8), “kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam

konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain”. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat rasional, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip “hanya karena Tuhan”.

Kecerdasan Emosional

Menurut Agustian (2007:9), “kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasa”. Adapun menurut Goleman (2003:45), “kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memahami emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri serta berusaha menjalin hubungan baik dengan orang lain pada situasi dan kondisi tertentu serta mampu beradaptasi pada reaksi serta perilaku.

Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:231), “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Sementara menurut Irianto dalam Sutrisno (2010:171), “kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas”. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

METODE

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian

lapangan (*field research*). Objek penelitian adalah pegawai Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar, tempat penelitian dilakukan di Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif dan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data penelitian dikumpulkan dengan melakukan wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Analisis data meliputi analisis data kualitatif dan analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dengan memakai ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.

Nilai Interval	Kategori		
	Kec. Spiritual	Kec. Emosional	Kinerja Pegawai
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik	Baik	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

Gambaran Kecerdasan Spiritual pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar

Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa pada dimensi mutlak dan jujur dengan indikator keyakinan dalam hal kejujuran memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai bekerja sesuai dengan aturan dari pimpinan. Indikator keengganan dalam melakukan kecurangan memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan kategori jawaban baik, hal ini

karena ketertiban dalam melakukan pekerjaan lebih diutamakan. Indikator sikap bekerja dengan benar memiliki nilai rata-rata 3,93 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai Kantor Pusat memiliki sikap bekerja secara efektif dan efisien.

Dimensi keterbukaan dengan indikator keterbukaan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,72 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena kurangnya keterbukaan mengenai informasi dalam mengembangkan dan mencapai potensi diri dalam mencari arti dan tujuan bekerja yang sebenarnya. Indikator sikap dalam menerima kritikan memiliki nilai rata-rata 2,79 dengan kategori cukup baik, hal ini karena pegawai kantor pusat memiliki pola pikir tersendiri dalam bekerja. Indikator mampu memberikan saran atau masukan untuk perusahaan memiliki nilai rata-rata 4,00 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat mampu untuk memberikan masukan yang mampu untuk mengembangkan bakat atau kemampuan yang dimiliki pegawai dalam pekerjaan.

Dimensi pengetahuan diri dengan indikator paham akan tugas diri memiliki nilai rata-rata 3,79 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai sudah baik melakukan pekerjaannya dan sudah memahami pekerjaan yang ia lakukan. Indikator kemampuan berinovasi memiliki nilai rata-rata 4,26 dengan kategori jawaban sangat baik, hal ini karena pegawai mampu menerapkan solusi kreatif terhadap masalah dan peluang untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja mereka sendiri. Indikator mengembangkan bakat sendiri memiliki nilai rata-rata 2,79 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena beberapa pegawai belum mampu untuk mengembangkan bakat yang ada pada diri mereka dalam hal pelayanan gereja.

Dimensi fokus pada kontribusi dengan indikator bersungguh-sungguh dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,51 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena beberapa pegawai masih sudah efektif dan peduli mengenai tugas

dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan atau atasan. Indikator fokus dalam menangani tugas memiliki nilai rata-rata 3,91 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu untuk berkonsentrasi dan fokus dengan pemikiran dan perencanaan terhadap pekerjaannya. Indikator menghadapi persoalan yang lebih bermakna nilai rata-rata 4,00 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat lebih mengutamakan kebaktian dan berdoa dalam dalam menghadapi hidup dengan benar.

Pada dimensi spiritual non dogmatis dengan indikator memiliki tingkat kesadaran yang tinggi memiliki nilai rata-rata 3,56 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu untuk melakukan tuanggungjawabnya secara terkendali terutama dikendalikan oleh pemikirannya dan memusatkan pikirannya untuk mencapai sasaran. Indikator mencapai suatu target kerja memiliki nilai rata-rata 3,65 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat memiliki kemampuan untuk memotivasi diri mereka sendiri untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir. Indikator menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan efisien memiliki nilai rata-rata 3,81 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat mampu untuk memfokuskan diri mereka sendiri dalam satu pekerjaan dan membuat tugas adalah prioritas utama dalam jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual yang dinilai dari mutlak dan jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non dogmatis dapat dilihat dari rata-rata 3,71 dengan kategori jawaban baik. Rata-rata nilai tertinggi sebesar 4,26 dengan kategori jawaban sangat baik pada dimensi pengetahuan diri dengan indikator kemampuan dalam berinovasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,79 dengan kategori jawaban cukup baik pada dimensi keterbukaan dengan indikator sikap dalam menerima kritikan dan dimensi

pengetahuan diri dengan indikator mengembangkan bakat sendiri.

Gambaran Kecerdasan Emosional pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar

Dari hasil analisis pada dimensi kesadaran diri dengan indikator kesadaran emosi dengan diri sendiri dan efeknya memiliki nilai rata-rata 3,81 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu menyesuaikan diri mereka dengan lingkungan untuk mengembangkan potensi diri yang realistis. Indikator penilaian diri secara teliti dengan mengetahui kekuatan batasan-batasan diri sendiri memiliki nilai rata-rata 3,77 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena menilai tingkat kemampuan diri sendiri sangat dibutuhkan untuk mengetahui batasan kemampuan yang kita peroleh. Indikator percaya diri dengan keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri memiliki nilai rata-rata 2,79 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena pegawai Kantor Pusat memiliki sikap bekerja yang kurang memahami akan tugas dan tanggung jawab yang diemban kepadanya.

Dimensi manajemen diri dengan indikator anda mengelola emosi dan desakan hati yang merusak memiliki nilai rata-rata 3,91 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat dapat mengelola dan mengontrol emosi atau desakan yang dapat merusak pemikiran mereka sendiri. Indikator memelihara norma kejujuran dan integritas memiliki nilai rata-rata 2,79 dengan kategori cukup baik, hal ini karena pegawai masih memiliki sifat yang kurang memahami aturan atau norma yang ada di kantor seperti kedisiplinan waktu. Indikator menerima inovasi baru memiliki nilai rata-rata 3,44 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat mampu untuk memberikan masukan yang mampu untuk mengembangkan pola pikir bagi pegawai lainnya seperti mengadakan ibadah terbuka.

Dimensi motivasi diri dengan indikator mencapai dorongan prestasi yang lebih baik memiliki nilai rata-rata 3,81 dengan kategori

jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu untuk melakukan atau menciptakan pemahaman yang menguntungkan bagi masyarakat seperti bakti sosial bagi kalangan yang tidak mampu. Indikator menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau dengan orang lain memiliki nilai rata-rata 3,77 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu dengan baik dalam melakukan pendekatan dengan jemaat GKPS diluar Pematangsiantar. Indikator inisiatif dengan kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan memiliki nilai rata-rata 3,91 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai memiliki integritas tinggi dalam hal penyebaran ijil bagi setiap umat kristiani.

Dimensi empati dengan indikator memahami perasaan dan perspektif orang lain memiliki nilai rata-rata 4,09 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu untuk menunjukkan tingkat kepedulian yang tinggi dalam hal bakti sosial seperti di panti asuhan. Indikator orientasi pelayan dengan masyarakat memiliki nilai rata-rata 3,91 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu untuk menciptakan peluang yang baik bagi siswa yang memiliki prestasi serta dari keluarga yang tidak mampu. Indikator mengatasi keragaman dengan menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan macam-macam orang memiliki nilai rata-rata 3,37 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai tidak memandang suku adat dan kebudayaan dan paling utama memiliki tingkat kepercayaan yang sama.

Pada dimensi keterampilan sosial dengan indikator komunikasi dengan mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan memiliki nilai rata-rata 3,56 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dalam menyampaikan pelayanan terhadap jemaat kristiani. Indikator kolaborasi kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama memiliki nilai rata-rata 3,58 dengan kategori jawaban baik, hal ini pegawai mampu untuk mencapai target pekerjaan secara bekerja sama untuk tujuan yang sama yaitu mengembangkan

instansi secara efektif dan efisien. Indikator kemampuan tim dengan menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama memiliki nilai rata-rata 4,07 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas yang baik dalam memajukan setiap pelayanan bagi setiap jemaat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang dinilai dari kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial dapat dilihat dari rata-rata 3,64 dengan kategori jawaban baik. Rata-rata nilai tertinggi sebesar 4,09 dengan kategori jawaban baik pada dimensi empati dengan memahami orang lain dengan indikator mengindrakan perasaan dan perspektif orang lain dan memunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,79 dengan kategori jawaban cukup baik pada dimensi pengetahuan diri dengan indikator percaya diri dengan keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri dan pada dimensi manajemen diri dengan indikator sifat dapat dipercaya dengan memelihara norma kejujuran dan integritas.

Gambaran Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar

Dari hasil analisis pada dimensi kuantitas dengan indikator kerja sesuai standar perusahaan memiliki nilai rata-rata 4,00 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai selalu berusaha untuk menentukan metode kinerja yang baik. Indikator kemampuan dalam ketelitian berkerja memiliki nilai rata-rata 3,98 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat memiliki nilai tinggi dalam hal melakukan suatu pekerjaan seperti dalam menyusun ayat alkibat dan lagu pujian yang akan dijadikan dalam satu buku. Indikator disiplin dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,93 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai memiliki sikap bekerja handal dan memiliki prinsip bahwa waktu adalah uang.

Dimensi kualitas dengan indikator memiliki target dalam bekerja memiliki nilai

rata-rata 4,07 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat memiliki target tersendiri dalam mengelola pekerjaannya seperti pekerjaan untuk lapangan dan persiapan untuk pelayanan injil. Indikator mencapai suatu target memiliki nilai rata-rata 4,07 dengan kategori baik, hal ini karena pegawai kantor pusat memiliki sifat yang tekun dan bijak dalam menangani tugas yang diberikan pimpinan kepadanya. Indikator menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,00 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu untuk menyeimbangkan beban kerja dengan waktu yang telah ditentukan

Dimensi ketepatan waktu dengan indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang telah di tentukan memiliki nilai rata-rata 3,81 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang spesifik pada tingkat kecepatan yang normal. Indikator tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,76 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat mampu dengan baik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan batasan waktu yang diberikan oleh atasan. Indikator tepat waktu datang ke kantor memiliki nilai rata-rata 2,79 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena pegawai kantor pusat masih memiliki beberapa pegawai yang kurang efektif dan kurang memahami akan jadwal waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Dimensi efektivitas dengan indikator mampu memperoleh keuntungan yang lebih memiliki nilai rata-rata 3,81 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat mampu untuk meyebarkan injil dengan baik da benar kepada setiap pelayanan. Indikator mengerjakan pekerjaan dengan benar memiliki nilai rata-rata 2,81 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena pegawai tidak memeriksa ulang kembali hasil pekerjaan yang telah di selesaikan. Indikator berinovasi dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,58 dengan kategori jawaban baik, hal ini

karena pegawai kantor pusat dapat menciptakan ide atau pola pikir yang maju untuk mengembangkan instansi.

Pada dimensi kemandirian dengan indikator suka terhadap tantangan memiliki nilai rata-rata 3,76 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dalam menyampaikan pelayanan terhadap jemaat kristiani. Indikator kolaborasi dan kooperasi dengan kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama memiliki nilai rata-rata 3,81 dengan kategori jawaban baik, hal ini pegawai kantor pusat mampu untuk mencapai target pekerjaan yang memiliki tingkat kerjasama yang baik. Indikator mengandalkan diri sendiri dalam bertindak memiliki nilai rata-rata 4,07 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat mampu untuk mengatasi setiap masalah dan persoalan yang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada dimensi komitmen kerja dengan indikator kemampuan pegawai dalam bertanggungjawab memiliki nilai rata-rata 3,98 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena pegawai kantor pusat memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator loyalitas terhadap perusahaan memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan kategori jawaban baik, hal ini pegawai kantor pusat memiliki sikap yang jiwa sosial terhadap lingkungan sekitarnya. Indikator bekerja sepenuh hati memiliki nilai rata-rata 4,41 dengan kategori jawaban sangat baik, hal ini karena pegawai kantor pusat memiliki jiwa yang sadar akan tugas dan tanggungjawab yang sedang ia kerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dinilai dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja dapat dilihat dari rata-rata 3,81 dengan kategori jawaban baik. Rata-rata nilai tertinggi sebesar 4,41 dengan kategori jawaban sangat baik pada dimensi komitmen kerja dengan indikator bekerja sepenuh hati. Sedangkan nilai rata-rata

terendah sebesar 2,79 dengan kategori jawaban cukup baik pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator tepat waktu datang ke kantor karena masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin akan mengenai jadwal masuk kantor.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis dilakukan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang dijalankan. Untuk melihat pengaruh variabel dengan persamaan regresi berganda maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 21 untuk memperoleh nilai a dan b sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.699	8.005	
Kecerdasan spiritual	.502	.187	.361
Kecerdasan emosional	.677	.183	.496

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: hasil pengolahan data primer

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 2 di atas, maka dapat diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 3.699 + 0,502X_1 + 0,677X_2$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan

Untuk menghitung kekuatan hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai, dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS

Versi 21 yaitu dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.608	4.402

a. Predictors: (Constant), kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh korelasi nilai r sebesar 0,791, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sesuai dengan kriteria koefisien korelasi.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi, yaitu 0,626 artinya baik tidaknya kinerja pegawai dijelaskan sebesar 62,6% oleh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional selebihnya 37,4% dipengaruhi variabel lain seperti disiplin, pelatihan, kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai secara parsial. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS Versi 21 yaitu dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4
Perkiraan Nilai Fhitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1298.906	2	649.453	33.514	.000 ^b
Residual	775.140	40	19.379		
Total	2074.047	42			

. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional

Sumber : hasil pengolahan data primer

Dari tabel 4 di atas Fhitung sebesar 33,514 > Ftabel pada tingkat 0,05, (2 vs 43-2-1=40) adalah sebesar 3,23. Oleh karena Fhitung > Ftabel atau taraf signifikan 0,000 < dari alpha 0,05, maka H0 diolak, artinya kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis (uji t). Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Perkiraan Nilai thitung

Model	t	Sig.
(Constant)	.462	.647
Kecerdasan Spiritual	2.689	.010
Kecerdasan Emosional	3.694	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber : hasil pengolahan data primer

Dari tabel 5 di atas pada variabel (kecerdasan spiritual) diperoleh thitung sebesar 2,689 > ttabel dengan ketentuan n-k-1 pada level kesalahan 5% atau 0,05 (43-2-1) sebesar 2,021 atau taraf signifikan 0,010 < dari alpha 0,05 maka H0 ditolak, artinya kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar.

Kecerdasan emosional diperoleh thitung sebesar 3,694 > ttabel dengan ketentuan n-k-1 pada level kesalahan 5% atau 0,05 (43-2-1=40) sebesar 2,021 atau taraf signifikan 0,001 < dari alpha 0,05 maka H0 ditolak, artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar.

Evaluasi

Kecerdasan Spiritual pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar

Kecerdasan spiritual pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain, pada dimensi keterbukaan dengan indikator sikap dalam menerima kritikan memiliki rata-rata 2,79 dengan kategori jawaban cukup baik. Sebaiknya pimpinan mampu untuk mengelola kerja sama yang baik terhadap pegawai yang lain dan mampu untuk mengelola pola pikir yang maju terhadap pemikiran pegawai yang lain.

Pada dimensi pengetahuan diri dengan indikator mengembangkan bakat sendiri memiliki rata-rata 2,79 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pegawai lebih meningkatkan bakat dan minat seperti kesadaran akan potensi diri, konsentrasi dalam hal pelayanan dan fokus akan kemampuan atau kelebihan dirinya sendiri. Pada dimensi fokus pada kontribusi dengan indikator bersungguh-sungguh dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,51 dengan kategori jawaban baik. Sebaiknya pegawai lebih meningkatkan keefektifan dalam bekerja dan lebih peduli mengenai tugas dan tanggungjawab yang diemban kepadanya seperti menyelesaikan satu pekerjaan terlebih dahulu, kemudian beralih kepekerjaan lain.

Pada dimensi spiritual non dogmatis dengan indikator memiliki tingkat kesadaran diri memiliki nilai rata-rata 3,56 dengan kategori jawaban baik. Sebaiknya pegawai lebih bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi serta meningkatkan kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan kualitas hidup yang diilhami. Pada indikator mencapai suatu target kerja memiliki nilai rata-rata 3,65 dengan kategori jawaban baik. Sebaiknya pegawai lebih

fokus pada proses dan lebih meningkatkan hasil pekerjaan yang akan didapatkan dengan proses dan pemikiran yang lebih baik.

Kecerdasan Emosional pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengetahui emosi secara efektif guna mencapai tujuan pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh manusiawi. Kecerdasan emosional menuntut untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Dimana kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan. Kecerdasan emosional pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain, yang pertama yaitu pada dimensi kesadaran diri dengan indikator percaya diri dengan keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri memiliki rata-rata sebesar 2,79 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pegawai lebih meningkatkan persiapan dan membiasakan diri dalam melatih dengan segala kemampuan serta potensi yang ada dalam diri mereka sendiri dan meyakinkan atas kemampuan yang dimilikinya.

Pada dimensi manajemen diri dengan indikator memelihara norma kejujuran dan integritas memiliki rata-rata sebesar 2,79 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pegawai lebih jujur dan bertanggungjawab serta memiliki komitmen pada diri sendiri dan berfokus

menyelesaikan laporan pekerjaan tepat waktu. Pada indikator menerima inovasi baru memiliki rata-rata sebesar 3,44 dengan kriteria jawaban baik. Sebaiknya pegawai meningkatkan cara berfikir yang berani mengambil resiko serta mampu untuk mempertimbangkan berbagai usulan atau gagasan yang mungkin akan diterima.

Pada dimensi empati dengan indikator mengatasi keragaman dengan menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan macam-macam orang memiliki rata-rata sebesar 3,37 dengan kriteria jawaban baik. Sebaiknya pegawai lebih meningkatkan pengalaman yang berbeda yang didapat dari berbagai ide oranglain untuk memunculkan kesuksesan dalam dalam instansi.

Pada dimensi keterampilan sosial dengan indikator komunikasi dengan mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan memiliki nilai rata-rata 3,56 dengan kriteria jawaban baik. Sebaiknya pegawai lebih memiliki keberanian untuk mengatakan apa yang dipikirkannya serta menunjukkan sikap dan kepercayaan yang tulus terhadap kemampuan orang lain. Pada indikator kolaborasi kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama memiliki rata-rata 3,58 dengan kriteria jawaban baik. Sebaiknya pegawai lebih melibatkan kerja sama yang erat, tujuan bersama yang jelas dan sistem yang terstruktur untuk menyelesaikan konflik dan mencapai suatu hasil.

Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar

Kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,81 dengan kategori jawaban baik. Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain, yang pertama yaitu pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja memiliki nilai rata-rata 3,76 dengan kategori jawaban

baik. Sebaiknya pimpinan atau lebih tegas lagi dalam mengingatkan pegawai mengenai tenggang waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada indikator tepat waktu datang ke kantor memiliki nilai rata-rata 2,79 dengan kategori jawaban cukup baik. Untuk meningkatkannya perlu pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai yang sering datang terlambat.

Pada dimensi efektivitas dengan indikator mengerjakan pekerjaan tepat waktu memiliki nilai rata-rata 2,81 dengan kategori jawaban cukup baik. Sebaiknya pimpinan lebih memotivasi dan memberikan pelatihan kepada pegawai ang sering menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang kurang baik agar tugas selanjutnya dapat diselesaikan tepat waktu dan benar. Pada indikator berinovasi dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,58 dengan kategori jawaban baik. Sebaiknya pimpinan lebih membebaskan pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide yang dimilikinya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada dimensi kemandirian dengan indikator suka terhadap tantangan memiliki nilai rata-rata 3,76 dengan kategori jawaban baik. Hal ini perlu dilakukan yaitu dengan cara pimpinan memberikan dukungan sehingga pegawai yang menyukai tantangan lebih mengarahkan ke hal yang positif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kecerdasan spiritual pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar memperoleh kategori jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi pengetahuan diri dengan indikator sikap kemampuan dalam berinovasi. Sedangkan nilai terendah pada dimensi keterbukaan dengan indikator sikap dalam menerima kritikan dan pada dimensi pengetahuan diri dengan indikator mengembangkan bakat sendiri.

- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kecerdasan emosional pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar memperoleh kategori jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi empati dengan memahami orang lain dengan indikator dalam memahami perasaan dan perspektif orang lain. Sedangkan nilai terendah pada dimensi kesadaran diri dengan indikator percaya diri dengan keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri dan pada dimensi manajemen diri dengan indikator memelihara norma kejujuran dan integritas.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar diperoleh kategori jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi komitmen kerja dengan indikator bekerja sepenuh hati. Sedangkan nilai terendah pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator tepat waktu datang ke kantor karena masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin akan mengenai jadwal masuk kantor.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar.
- e. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. Baik tidaknya kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar dijelaskan oleh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin, pelatihan, kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lain-lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar secara parsial.

Saran

- a. Untuk meningkatkan kecerdasan spiritual pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa indikator yang belum optimal. Pimpinan atau atasan sebaiknya meningkatkan respon-respon mental yang baik untuk mengatasi ketegangan konflik dan frustrasi yang dialami didalam diri pegawai.
- b. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar perlu ditingkatkan karena terdapat beberapa indikator yang masih belum optimal. Pimpinan atau atasan sebaiknya lebih meningkatkan pegawai yang kurang mampu dalam memahami suasana hati dan kepercayaan diri yang realistis
- c. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa indikator yang belum optimal. Pimpinan atau atasan sebaiknya meningkatkan ketepatan waktu mengenai ketepatan waktu datang ke kantor dan meningkatkan efektivitas dalam mengerjakan pekerjaan dengan benar seperti sampai di kantor 10 menit sebelum jam masuk kerja. .
- d. Sehubung dengan keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih jauh dari

kesempurnaan dan masih terdapat kelemahan serta belum dapat mengungkap seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2007. **Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ: Emotional Spiritual Quotient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam.** Jakarta : Arga Wijaya Persada
-2006. **Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual.** Jakarta: Arga
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Salemba Empat
- Goleman, Daniel. 2003. **Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi.** Cetakan Keempat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, H. Edy. 2010. **Budaya Organisasi.** Jakarta: Kencana.
- Zohar D. dan Marshall, S. 2001. **SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan.** Bandung: Mizan