

## BAB V PEMBAHASAN

### A. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Berdasarkan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,458 > 1,97436$ ), dengan demikian  $t$  hitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 54,7% responden setuju bahwa mampu mengenali emosi diri sendiri, apakah itu sedih atau gembira. Sebanyak 60,0% responden setuju bahwa mampu mengelola emosi serta mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain. Kemudian menunjukkan sebanyak 58,8% responden setuju bahwa keadaan yang responden alami digunakan sebagai motivasi diri untuk lebih baik di masa yang akan datang. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 61,8% responden setuju bahwa memiliki empati yaitu mampu memahami perasaan orang lain. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 59,4% responden setuju bahwa mampu membina hubungan, persahabatan serta kasih sayang dengan orang lain.

Penelitian ini juga akan mengeksplorasi peran kecerdasan emosional dalam mengembangkan antusiasme pada karyawan; menguji bagian dari kecerdasan emosional dalam menginspirasi kepercayaan pada karyawan; melihat kecerdasan emosional dalam membina persahabatan dan hubungan kelompok antar karyawan; dan memastikan posisi kecerdasan emosional sebagai instrumen untuk meningkatkan motivasi dan energi pada karyawan. Penelitian tentang kecerdasan emosional (EI) menyelidiki apakah serangkaian kemampuan tentang emosi dan informasi emosional, meningkatkan prediksi dan pemahaman kita tentang hasil anggota organisasi, seperti kinerja pekerjaan mereka dan efektivitas mereka sebagai pemimpin.<sup>1</sup>

Menurut Daniel Goleman, kecerdasan emosional merupakan kemampuan-kemampuan seperti kemampuan

---

<sup>1</sup> Shehu Mustapha Liberty dan Mogrammed Isa Kida, "The Effect of Emotional Intelligence on Employees Performance", *an Open Access Journal* 6, No. 12 (2017): 23.

memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak berlebihan, mengatur suasana hati dan tidak berlebihan, mengatur suasana hati dan menjaga hati agar tetap berpikiran jernih, berempati dan berdoa.<sup>2</sup> Pemaparan lainnya terkait kecerdasan emosional merupakan *skill* mengelola emosi dan mengonstruksikan perilaku kepada nilai-nilai positif. Kecerdasan ini penting dimiliki, agar seseorang memiliki kecakapan dalam memahami individu lain sehingga mampu menjalin hubungan yang konstruktif. Kecakapan memahami suasana hati atau perasaan orang lain inilah yang dinamakan sebagai keahlian mengelola emosional. Menyelami perasaan orang lain ini dapat mengarahkan sebuah relasi antar manusia terjalin dengan akrab dan hangat.<sup>3</sup>

Kecerdasan emosional sebagai suatu bentuk kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk membedakan di antara pegawai, dan menggunakan informasi ini untuk memandu pemikiran dan tindakan seseorang. Karyawan yang mampu mengelola emosi serta mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain sangat memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Selanjutnya disesuaikan dengan analisis antara teori dengan hasil uji statistik yang sudah dilakukan, maka bisa dilihat bahwa kecerdasan emosional pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dikategorikan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adhinurwanto dan Indarto<sup>4</sup> yang menyebutkan bahwa secara bersama-sama kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan ini maka dapat diartikan bahwa dimensi kecerdasan emosional sekaligus

---

<sup>2</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012), 45.

<sup>3</sup> Ahmad Zain Sarnoto Dan Susilo Wibowo, Membangun Kecerdasan Emosional Melalui Zikir Dalam Perspektif Al-Quran, *Ulumuddin: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 11, No. 1 (2021): 57.

<sup>4</sup> Dicky Adhinurwanto dan Indarto, "Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis", *Jurnal Manajemen* 5, No. 2 (2017): 154.

indikatornya memberikan pengaruh nyata pada kinerja pegawai. Didukung pula dengan hasil penelitian Hartanto, dkk<sup>5</sup> yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data penelitian, kajian teori serta penelitian terdahulu maka dapat dianalisis bahwa hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori *Conservation of Resources (COR) Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll bahwasannya sumber daya manusia mengacu pada objek, keadaan, kondisi, karakteristik pribadi, energi, dan hal-hal lain yang dihargai oleh individu atau bertindak sebagai sarana bagi individu untuk memperoleh tujuan yang dihargai. Dalam hal ini kondisi dan karakteristik pegawai dalam mengelola emosi dan mengenali emosi diri sendiri akan meningkatkan hasil pencapaian kerja pegawai.

## 2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Berdasarkan nilai  $t$  hitung yang lebih kecil dari  $t$  tabel ( $5,965 > 1,97436$ ), dengan demikian  $t$  hitung berada pada daerah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 71,2% responden setuju bahwa memiliki kemampuan untuk bersikap fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang saya alami. Sebanyak 69,4% responden setuju bahwa memiliki kesadaran diri yang tinggi berkaitan dengan visi, misi dan tujuan hidup saya. Kemudian menunjukkan sebanyak 64,1% responden setuju bahwa selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 62,4% responden setuju bahwa memiliki kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit atas peristiwa yang saya alami. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 60,0% responden setuju bahwa selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya. Sebanyak 64,7% responden setuju bahwa tidak suka menunda pekerjaan dan selalu berpikir sebelum bertindak.

---

<sup>5</sup> Hartanto, dkk, "Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang", *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 43, XXIV (2017): 76.

Sebanyak 62,4% responden setuju bahwa selalu menjaga kualitas hidup dengan melakukan kegiatan sesuai jadwal yang telah tersusun. Kemudian menunjukkan sebanyak 70,0% responden setuju bahwa memiliki pandangan holistik yaitu mempertimbangkan segala aspek yang mungkin mempengaruhi sebuah kegiatan. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 58,8% responden setuju bahwa memiliki kecenderungan bertanya atas hal-hal yang sulit dipahami. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 61,8% responden setuju bahwa mampu menyelesaikan tugas dengan mandiri.

Kecerdasan spiritual memainkan peran mediasi yang efektif dalam menuntun pekerjaan sehingga merangsang karyawan menuju jalan spiritual, yang cenderung membantu mereka mengatasi keadaan yang menyakitkan, dengan menyelaraskan kembali persepsi mereka di luar materialisme. Kecerdasan spiritual memberikan cara yang mahir dan terampil untuk memahami dan menerapkan pengetahuan yang masuk akal untuk memanipulasi peristiwa menuju kesejahteraan psikologis dan fisik. Menyarankan bahwa kecerdasan spiritual mampu menarik karyawan melalui ego, rasa sakit dan penderitaan yang terkait dengan keterlibatan tugas. Dengan demikian, akan menyebabkan minimal atau tidak ada biaya yang berhubungan dengan emosi. Dalam catatan lain, beberapa dimensi kecerdasan spiritual ketika diintegrasikan ke dalam praktik kerja dapat sangat bermanfaat bagi karyawan dalam hal stabilitas emosional, kesejahteraan pribadi, kreativitas, keharmonisan organisasi, dan hubungan bisnis jangka panjang (misalnya, keamanan kerja). Manfaat ini merupakan nilai tertinggi dan secara optimal penting untuk pembangunan manusia. Dalam hubungan ini, menetapkan hubungan positif antara efektivitas pekerja layanan dan kecerdasan spiritual. Hubungan positif yang signifikan antara pemenuhan pekerjaan dan kecerdasan spiritual.<sup>6</sup>

Menurut Ogunsola, dkk, kecerdasan spiritual memberikan cara yang mahir dan terampil untuk memahami dan menerapkan pengetahuan yang masuk akal untuk memanipulasi peristiwa menuju kesejahteraan psikologis dan fisik. Menyarankan bahwa kecerdasan spiritual mampu menarik karyawan melalui ego, rasa sakit dan penderitaan yang terkait dengan keterlibatan tugas.

---

<sup>6</sup> Kazeem Olanrewaju Ogunsola, dkk, "Enhancing Service Personnel's Emotional Labour Techniques: an Empirical Case For Spiritual Intelligence", *International Journal of Islamic Business Ethics* 5, No. 2 (2020): 130.

Dengan demikian, akan menyebabkan minimal atau tidak ada biaya yang berhubungan dengan emosi. Dalam catatan lain, beberapa dimensi kecerdasan spiritual ketika diintegrasikan ke dalam praktik kerja dapat sangat bermanfaat bagi karyawan dalam hal stabilitas emosional, kesejahteraan pribadi, kreativitas, keharmonisan organisasi, dan hubungan bisnis jangka panjang (misalnya, keamanan kerja). Manfaat ini merupakan nilai tertinggi dan secara optimal penting untuk pembangunan manusia. Dalam hubungan ini, menetapkan hubungan positif antara efektivitas pekerja layanan dan kecerdasan spiritual. Hubungan positif yang signifikan antara pemenuhan pekerjaan dan kecerdasan spiritual.<sup>7</sup>

Kecerdasan spiritual mendorong untuk selalu mencari inovasi untuk menghasilkan sesuatu yang lebih dari pada apa yang dicapai saat ini, kecerdasan spiritual akan mendorong kita untuk berpikir dan memandang hidup dari berbagai sisi. Karyawan yang selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang dialami sangat memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Selanjutnya disesuaikan dengan analisis antara teori dengan hasil uji statistik yang sudah dilakukan, maka bisa dilihat bahwa kecerdasan spiritual pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dikategorikan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Robbil<sup>8</sup> yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual beserta dengan seluruh indikatornya antara lain keilahian, perhatian penuh, persepsi ekstrasensor, komunitas, intelektualitas mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Didukung dengan hasil penelitian Annisa dan Mayliza<sup>9</sup> serta Beni, dkk<sup>10</sup> yang menunjukkan bahwa kecerdasan

---

<sup>7</sup> Kazeem Olanrewaju Ogunsola, dkk, "Enhancing Service Personnel's Emotional Labour Techniques: an Empirical Case For Spiritual Intelligence", *International Journal of Islamic Business Ethics* 5, No. 2 (2020): 130.

<sup>8</sup> Fani Alifah Robbil, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember", *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1 (2017): 91.

<sup>9</sup> Nurul Annisa dan Riri Mayliza, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang", *Jurnal Ekonomi* 3, No. 1 (2018): 1.

<sup>10</sup> Kornelis Nama Beni, dkk, "Spiritual Intelligence Roles to Improve the Quality of Nursing Care: a Systematic Review", *Jurnal Ners* 14, No.3 (2019): 93.

spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk bersikap fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami akan mampu menyelesaikan tugas dengan berkualitas.

Berdasarkan data penelitian, kajian teori serta penelitian terdahulu maka dapat dianalisis bahwa hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori *Conservation of Resources (COR) Theory* bahwa motivasi utama manusia adalah untuk membangun, melindungi, dan membina sumber daya individu untuk melindungi diri dan ikatan sosial yang mendukung diri. Teori *Conservation of Resources (COR)* menyatakan bahwa individu akan melakukan upaya mendapatkan sumber daya yang diperlukan dalam perilaku yang sesuai. Dengan mengupayakan kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan kehidupan dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau cara hidup seseorang lebih bermakna daripada orang lain. Semakin baik kecerdasan spiritual pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

### 3. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus. Berdasarkan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,892 > 1,6503$ ), dengan demikian  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 67,6% responden setuju bahwa merupakan pribadi yang suka kerja keras untuk menyelesaikan tugas. Sebanyak 67,6% responden setuju bahwa selalu menjunjung nilai kerja yang diterapkan di lingkungan kerja. Kemudian menunjukkan sebanyak 65,3% responden setuju bahwa memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kemudian rata-rata jawaban sebesar 71,2% responden setuju bahwa memiliki kreatifitas dalam bekerja dengan memanfaatkan segala sesuatu yang ada di sekitar.

Etika kerja memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil kerja yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Ketika karyawan meraih apa

yang sesuai harapannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam organisasinya. Ketika seseorang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja (bekerja keras, berdedikasi dalam pekerjaan, membantu dan bekerjasama) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi akan semakin menguat.<sup>11</sup>

Menurut Widnyani dan Suartina, etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Jadi etika kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.<sup>12</sup> Pemaparan lainnya terkait etika kerja menurut Willey dalam Agustina menyebutkan bahwa etika berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggungjawab, dan keadilan sosial. Etika secara lebih komtemporer mencerminkan karakter perusahaan yang merupakan kumpulan individu-individu.<sup>13</sup>

Kode etik dan kode perilaku berfungsi sebagai standar untuk menilai apakah perilaku yang dijalankan dapat dikatakan baik atau buruk. Kode tersebut berperan dalam menegakkan *self control* bagi pegawai. Karyawan yang merupakan pribadi yang suka kerja keras untuk menyelesaikan tugas sangat memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Selanjutnya disesuaikan dengan analisis antara teori dengan hasil uji statistik yang sudah dilakukan, maka bisa dilihat

---

<sup>11</sup> Yundi Wahyudi, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo)", *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Purworejo (2014): 7.

<sup>12</sup> Ni Wayan Widnyani dan I Wayan Suartina, Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 1 No. 1 (2021): 320.

<sup>13</sup> Agustina Massora, Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata, *Jurnal Manajemen* Vol. 07. No. 1 (2019): 17.

bahwa etika kerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus dikategorikan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adhinurwanto dan Indarto<sup>14</sup> yang menyebutkan bahwa etika kerja beserta dengan seluruh indikatornya antara lain kerja keras, nilai kerja, disiplin kerja dan kreatifitas kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Didukung dengan hasil penelitian Pangestika<sup>15</sup> serta Budianto, dkk<sup>16</sup> yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang memiliki etika dalam bekerja akan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan data penelitian, kajian teori serta penelitian terdahulu maka dapat dianalisis bahwa hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori *Conservation of Resources (COR)* yang menggambarkan motivasi yang mendorong manusia untuk mempertahankan sumber daya mereka saat ini dan untuk mengejar sumber daya baru. Dalam hal ini pegawai melaksanakan setiap etika kerja yang berlaku di organisasi agar memperoleh hasil kerja yang maksimal. Semakin baik etika kerja pegawai yang selalu menjunjung nilai kerja yang diterapkan di lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4. Besarnya Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $80,340 > 2,66$ ) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil output SPSS terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan regresi pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB Kudus sebesar

---

<sup>14</sup> Adhinurwanto dan Indarto, “Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan Dan Sikap Etis”, 154.

<sup>15</sup> Elviera Rosa Pangestika, “Enhancing Employees Performance Through a Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, and Organizational Commitment”, *International Jurnal of Islamic Business Ethics* 3, No. 2 (2018): 505.

<sup>16</sup> Agung Budianto, dkk, “Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan”, *Kinerja* 14, No. 1 (2017): 1.



0,585. Ini berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja, yang diturunkan dalam model sebesar 58,5%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja pegawai sebesar 58,5%. Variasi kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar ( $100\% - 58,5\% = 41,5\%$ ) kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya misalnya budaya organisasi, stres kerja dan lainnya.

Keberhasilan organisasi tergantung pada berbagai faktor, yang sebagian besar dipengaruhi oleh perilaku dan sikap tertentu dari karyawan dan manajemen. Selain kebijakan dan prosedur yang ditetapkan yang berkontribusi pada efisiensi organisasi, ada atribut pribadi penting yang berasal dari sumber daya manusia yang dipekerjakan, yang juga menambah upaya organisasi. Dua elemen penting yang berkontribusi pada pertumbuhan setiap organisasi adalah kecerdasan emosional dan spiritual yang ditunjukkan oleh karyawan. Kecerdasan emosional dan spiritual kini telah menjadi bahan diskusi oleh manajer bisnis, psikolog, peneliti, dan elemen yang menjadi perhatian di bidang perilaku organisasi. Hal ini karena bekerja dianggap telah menjadi lebih relasional daripada individualistis dan akan mengharuskan setiap karyawan untuk ikut serta dalam kemajuan. Selain itu, tenaga kerja yang beragam di berbagai organisasi memerlukan kolaborasi, kerja tim, rasa memiliki, dan kerja sama untuk mendapatkan hasil organisasi seperti mengurangi pergantian dan kepuasan. Menurut penelitian, ini membutuhkan beberapa tingkat kecerdasan emosional dan spiritual.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Benard Korankye dan Evelyn Amakyewaa, "Exploring the Impact of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Mobile Telecommunication Companies in Ghana", *Journal of Management* 4, No. 1 (2021): 32.