

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN
EMOSIONAL (EQ) DAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SATUAN KERJA PENGEMBANGAN SISTEM
PENYEDIAAN AIR MINUM PROVINSI
SULAWESI SELATAN di
KOTA MAKASSAR**

**DEWI INDRA RINI
105720474014**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN
EMOSIONAL (EQ) DAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SATUAN KERJA PENGEMBANGAN SISTEM
PENYEDIAAN AIR MINUM PROVINSI
SULAWESI SELATAN di
KOTA MAKASSAR**

**DEWI INDRA RINI
105720474014**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Jurusan Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk;

Ayahanda Juwaidin dan ibunda Kasmir yang senantiasa mencurahkan kasih sayang serta selalu mengiringi do'a di setiap langkahku. Untuk abang Adit , abang Anton, abang Ridwan, adeku Ma'ruf, Nurrahma, Eva, Masnah, Laili dan seluruh Sahabatku, teman-teman seperjunaganku serta keluarga terdekatku yang telah dengan tulus, ikhlas mendoakan dan memberiku semangat hingga mimpi ini terwujud nyata.

MOTTO HIDUP

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Qs. Asy-syarah :5-6)

“Berlomba-lombalah dalam kebaikan. Jadilah pemenang dalam perlombaan menuju kebaikan dan ketaatan kepada Allah. Dan jangan pernah berlomba-lomba dalam urusan dunia sebab dunia hanyalah sementara dan akhirat selamanya”

(QS. Al-Baqarah :148)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spritual (SQ) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar**

Nama Mahasiswa : **DEWI INDRA RINI**
NIM : 10572 04740 14
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

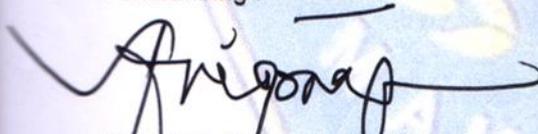
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

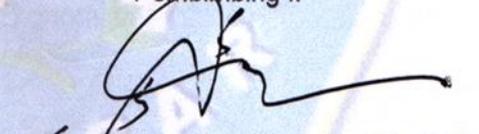
Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NIDN: 0008056301

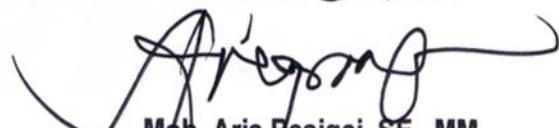

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NIDN: 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 078


Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NBM: 109 3485

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

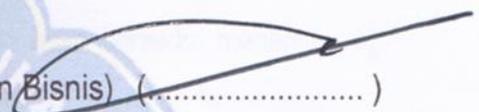
Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)



Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

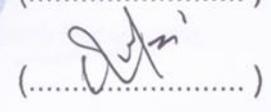
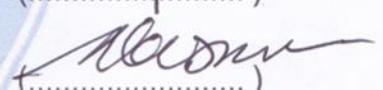
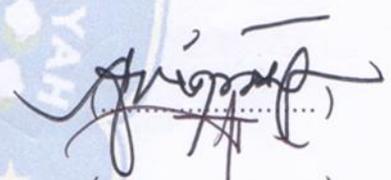


Penguji : 1. Moh. ArisPasigai, SE, MM.

2. Dr. AndiJam'an, SE.,M.Si.

3. Abdul Muttalib SE, MM.

4. St. Marhumi, SE., MM.





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Indra Rini
Stambuk : 105720474014
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah Asli hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

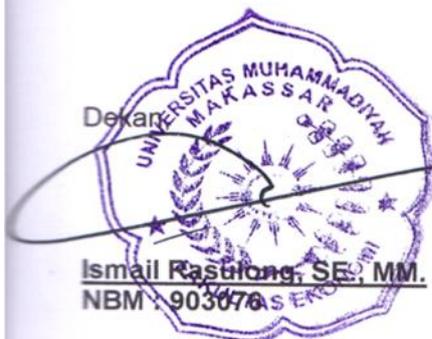
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Juni 2018

Yang Membuat Pernyataan



Diketahui Oleh :



Ketua Program Studi Manajemen,

Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NBM : 1093485

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Juwaidin dan ibu Kasmir yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Alamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fil Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualaikum Wr. Wb

Makassar, April 2018

Dewi Indra Rini

ABSTRAK

Dewi Indra Rini, 2018, 105720474014, Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar, di bawah bimbingan Moh. Aris Pasigai, SE., MM. selaku pembimbing I dan Muh. Nur Rasyid, SE., MM. selaku pembimbing II, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling, dengan jenis metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung $11,674 > F$ tabel 2,96 dengan nilai signifikan (sig) adalah sebesar 0.000. Karena nilai signifikan (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) tidak semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kecerdasan emosional (EQ) dan variabel kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Kinerja.

ABSTRACT

Dewi Indra Rini, 2018, 105720474014, Influence of Intellectual Intelligence (IQ), Emotional Intelligence (EQ) and Spiritual Intelligence (SQ) on performance of employees at the Office of Water Supply System Development Work of the South Sulawesi Province in Makassar, under the guidance of Moh. Aris Pasigai, SE., MM. as a mentors I and Muh. Nur Rasyid, SE., MM. as a mentor II, Management Department at Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar.

This study aims to determine the influence of intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ) and Spiritual intelligence (SQ) simultaneously and partially to the performance of employees at the Office of Water Supply System Development Work of the South Sulawesi Province in Makassar.

This type of research is quantitative. The population of this research is all employees in Office of Water Supply System Development Work of the South Sulawesi Province in Makassar. The sample in this reseaech amount 30 people. Sampling using no probability sampling technique, with the type of method used is saturated sampling. The instruments of data collection using questionnaires with Likert scale that each have been tested and have fulfilled the validity and reliability requirements. Data analyis using multiple linear rigrression.

The results of multiple linear analysis show that intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ) and spiritual intelligence (SQ) simultaneously (together) have a positive and significant influence on the performance of employees in the Office of Water Supply System Development Work of the South Sulawesi Province in Makassar. This can be proven from the value of F arithmetic $11.674 > F$ table 2.96 with significant value (sig) is equal to 0.000. Because the significant value (sig) is much smaller than 0.05 ($\alpha = 5\%$). Based on the results of t test (partial test) not all variables have a positive and significant effect on employee performance. The Intellectual intelligence (IQ) variables has a positive and significant effect on employee performance while emotional intelligence (EQ) variables and spiritual intelligence (SQ) variables has a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: Intellectual Intelligence (IQ), Emotional Intelligence (EQ), Spiritual Intelligence (SQ) and Performance.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Manajemen	6
1. Pengertian Manajemen.....	6
2. Pentingnya Manajemen	7
3. Fungsi-Fungsi Manajemen	8
4. Tingkatan Manajemen	8
5. Bidang-Bidang Manajemen.....	9
B. Manajemen Sumber Daya manusia.....	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia.....	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
C. Kecerdasan Intelektual (IQ).....	15
D. Kecerdasan Emosional (EQ)	16
E. Kecerdasan Spiritual (SQ).....	18
F. Kinerja.....	25
G. Tinjauan Empiris.....	27
H. Kerangka Pikir.....	29

I. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Definisi Operasional variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel	35
E. Jenis dan Sumber Data	35
1. Jenis Data	35
2. Sumber Data	36
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Metode Analisis Data	38
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
2. Uji T	39
3. Uji F	49
4. Uji Realibilitas	40
5. Uji Validitas.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
1. Sejarah Singkat Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan	41
2. Visi dan Misi Organisasi.....	42
3. Job Description	44
4. Stuktur Organisasi	49
B. Hasil Penelitian.....	51
1. Analisis Deskriptif.....	51
2. Penentuan Range (rentang).....	54
3. Deskripsi Variabel Penelitian	55
4. Analisis Inferensial.....	62
5. Analisis Regresi Linear Berganda	64
C. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan Hasil Penelitian	73
B. Saran.....	74
C. Keterbatasan Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.2	Skor Jawaban Pilihan Responden	37
Tabel 4.1	karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.4	karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.5	Skor Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Itelektual/IQ (X1)	56
Tabel 4.6	Skor Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional/EQ (X2)	57
Tabel 4.7	Skor Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Spirirtual/SQ (X3)	59
Tabel 4.8	Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja	60
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validitas	62
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Reabilitas	64
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linear Berganda	65
Tabel 5.12	Hasil Uji F	67
Tabel 5.13	Hasil Uji T	69
Tabel 5.14	Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Skor jawaban Responden
3. Nilai-Nilai dalam Distribusi t (t tabel)
4. Nilai-Nilai Dalam Distribusi r (r tabel)
5. Nilai-Nilai Dalam Distribusi F (F tabel)
6. Output Uji Validitas Data
7. Output Uji reabilitas Data

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesuksesan dan kinerja sebuah organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawai. Oleh sebab itu sebuah organisasi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan dengan harapan atau tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan permasalahan yang selalu dihadapi sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta seperti permasalahan yang ditemukan pada kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar yaitu tingkat pendidikan pegawai yang masih rendah, masih kurangnya pegawai yang menanamkan nilai-nilai kecerdasan spiritual didalam pekerjaan mereka seperti kurang kejujuran, tidak melaksanakan ibadah serta rendahnya kecerdasan emosional pegawai terutama dalam hal memotivasi diri sendiri dan stres akibat banyaknya pekerjaan. karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, kecerdasan tersebut adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan

emosional, dan kecerdasan spiritual . Faktor-faktor tersebut mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Pada umumnya sebagian besar orang menganggap bahwa keberhasilan manusia ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektual (Intelligence Quotient/IQ), dari anggapan tersebut dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, dan matematis yang tinggi yang mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam dunia pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal ini dikarenakan kecenderungan mereka yang memiliki IQ tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik.

Anggapan bahwa kecerdasan manusia hanya bertumpu pada dimensi intelektual saja sudah tidak berlaku lagi pada zaman sekarang ini. Selain IQ, manusia juga memiliki dua dimensi kecerdasan lain, yaitu kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*) dan kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*). Memasuki abad ke-21, IQ sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan manusia, digugurkan oleh munculnya konsep EQ dan SQ.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut

oleh Daniel Goleman disebut dengan kecerdasan emosional. Goleman berpendapat bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional.

Goleman menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Zohar dan Marshall menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kinerja seseorang. Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh Mudali bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual.

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi Sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan mensikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan arif dan bijaksana (EQ). Sumber daya manusia yang unggul seharusnya juga mempunyai kedekatan pada Tuhan semesta alam, pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun. Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ) saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Atas hal tersebut maka Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) maupun Kecerdasan Spiritual (SQ) yang dimiliki para pegawai harus digali dan ditumbuh kembangkan, sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan memudahkan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang ada diatas maka peneliti merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangann Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar?
2. Apakah kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangann Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangann Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar.
2. Untuk menegetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangann Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis, yaitu sebagai tambahan referensi dan wahana kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber dayamanusia.
2. Manfaat praktis, yaitu memberikan informasi kepada pimpinan lembaga akan pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) , kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. (Melayu S.P. Hasibuan, 2016:1).

Menurut George R. Terry dalam Muhammad Firdaus (2015:13) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas, terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan bantuan manusia dan sumber-sumber daya lain. Mary Parker Follet menjelaskan manajemen adalah suatu seni karena untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus.

Lawrence A. Appley dan Oey Liang Lee dalam Beni Ahmad Saebani (2012:80) menjelaskan bahwa sebagai seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategik memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi dan mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksud.

2. Pentingnya Manajemen

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi. Dalam organisasi ini maka pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai. Pada dasarnya manajemen itu penting, sebab:

- a. Pekerjaan itu berat dan sulit untuk dikerjakan sendiri, sehingga diperlukan pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab dalam penyelesaiannya.
- b. Perusahaan akan dapat berhasil baik, jika manajemen diterapkan dengan baik.
- c. Manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki.
- d. Manajemen yang baik akan mengurangi pemborosan-pemborosan.
- e. Manajemen menetapkan tujuan dan usaha untuk mewujudkan dengan manfaat 6M dalam proses manajemen tersebut.
- f. Manajemen perlu untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- g. Manajemen mengakibatkan pencapaian tujuan secara teratur.
- h. Manajemen merupakan suatu pedoman pikiran dan tindakan.
- i. Manajemen selalu dibutuhkan dalam setiap kerja sama sekelompok orang.

Manajemen selalu terdapat dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan-yayasan,

pemerintah dan lain sebagainya. Dengan manajemen yang baik maka pembinaan kerja sama akan serasi dan harmonis, saling menghormati dan mencintai, sehingga tujuan optimal akan tercapai.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen

Organisasi melakukan bermacam-macam kegiatan sebagai bagian dari proses operasional. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yaitu bertahan hidup, memperoleh keuntungan, tujuan sosial dan sebagainya. Agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien, kegiatan organisasi perlu diatur dengan baik. Pengaturan proses organisasi dalam pengertian keseluruhan dikenal sebagai fungsi manajemen.

Fungsi-fungsi manajemen terdiri atas :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Pengarahan (*directing*)
- d. Pengkoordinasian (*coordinating*)
- e. Pengawasan (*controlling*)

4. Tingkatan manajemen

Manajemen dapat diklasifikasikan menurut tingkatannya dalam organisasi atau menurut ruang lingkup kegiatan yang dikelola manajer. Dalam hal yang disebut pertama, terdapat tiga tingkatan manajemen, yaitu sebagai berikut:

- a. Manajemen puncak

Manajemen puncak berperan dalam menentukan kebijakan strategis dan mempengaruhi jalannya suatu organisasi. Ia bertanggung jawab atas

manajemen bidang usaha dari organisasi secara menyeluruh. Ia bertanggung jawab langsung kepada komisaris organisasi.

b. Manajemen Menengah

Manajer menengah ini memberi pengarahan kegiatan kepada manajer bawahan atau dalam hal tertentu bisa juga kepada para pegawai/karyawan operasional.

c. Manajemen Lini Pertama/Bawahan

Manajemen lini pertama ini bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain (bawahannya) dan memberikan pengarahan kepada mereka.

5. Bidang-Bidang manajemen

Sebelum kita mempelajari bidang-bidang manajemen kita harus terlebih dahulu mengetahui unsur-unsur manajemen (*tools of management*). Unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *men, maney, methods, materials, machines, and market* di singkat dengan 6M.

- a. *Men* yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional/pelaksana.
- b. *Money* yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. *Methods* yaitu cara-cara yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan.
- d. *Materials* yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- e. *Machines* yaitu mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan.
- f. *Market* yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang mempelajari lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen dikenal atas :

- a. Manajemen sumber daya manusia (*men*)
- b. Manajemen permodalan/pemebelanjaan (*money*)
- c. Manajemen akuntansi biaya (*materials*)
- d. Manajemen produksi (*machines*)
- e. Manajemen pemasaran (*market*)
- f. *Methods* adalah cara sistem-sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna setiap unsur manajemen.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia terlebih dahulu akan dikemukakan pengertian dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun adapula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang yang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan

memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Wether dan Davis dalam Edy Sutrisno (2012:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “ pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sedangkan Ndraha dalam Edy Sutrisno (2012:4) sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *:intelligence, creativity dan imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga otot, dan sebagainya.

Ada banyak definisi dari para ahli dan berbagai praktik bisnis tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang semuanya berusaha menggali tentang SDM secara dalam dan komprehensif dimana pemikiran tersebut dipengaruhi oleh berbagai latar belakang masing-masing yang saling berbeda-beda seperti pendidikan, pekerjaan dan juga pengalaman. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (Irham Fahmi, 2016:1).

Melayu S.P Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Sedangkan Kasmir (2014:157) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah konsep yang bertalian dengan kebijakan, prosedur, dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sementara itu, Schuler, *et al.* dalam Edy Sutrisno (2012:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi :

- a. Analisis jabatan
- b. Perencanaan tenaga kerja
- c. Pengadaan karyawan/pegawai (penarikan dan seleksi)
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Kebijakan kompensasi
- f. Perencanaan karier
- g. Kebijakan kesejahteraan
- h. Pemutusan hubungan kerja

Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja

5) Orientasi kerja (*job orientation*)

b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:

- 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
- 2) Pengembangan (*karier*)
- 3) Penilaian prestasi kerja

c. Pemberian balas jasa mencakup:

- 1) Balas jasa langsung terdiri dari gaji/upah dan insentif.
- 2) Balas jasa tak langsung terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/kesejahteraan (*services*).

d. *Integrasi* mencakup:

- 1) Kebutuhan karyawan
- 2) Motivasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja

e. Pemeliharaan kerja mencakup:

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konselin kerja

f. Pemisahan tenaga kerja mencakup:

- 1) Pemberhentian pegawai.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi menetapkan tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanager setiap setiap sumber dayanya termasuk sumber daya

manusia. Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2012:7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa Mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuler *et.al.* dalam Edy Sutrisno (2012:8), setidaknya SDM memiliki tujuan utama, yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

C. Kecerdasan Intelektual (IQ)

Kecerdasan Intelektual (*Intelligence Quotient* atau IQ) pertama kali diperkenalkan oleh Alfred Binet, ahli psikologi dari Prancis pada tahun 1905. Kecerdasan intelektual (IQ) adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berfikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa dan belajar. Kecerdasan erat kaitannya dengan kemampuan kognitif individu. Kecerdasan ini dapat diukur dengan menggunakan tes IQ.

Alfred Binet membuat tes IQ hanya untuk mengukur kecerdasan seseorang dari dua ranah yang masih sempit, yaitu kemampuan Verbal dan matematis, kemudian merangkum dalam sebuah angka magis, yaitu angka IQ. Seseorang yang pandai menari, menggambar, bersosialisasi dan sebagainya masih belum terdeteksi bahwa mereka juga memiliki kecerdasan. Kemudian ilmu psikologi terus berkembang sehingga lahir banyak teori kecerdasan yang dimunculkan oleh para ahli psikologi yang mulai meninggalkan angka sebagai ukuran kecerdasan seseorang.

Menurut Sperman dalam Ahmad Zubaidi (2013) kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan umum individu yang melibatkan sebagian besar pendidikan yang dimilikinya dimana terkait satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut Pinter dalam Ahmad Zubaidi (2013) kecerdasan intelektual adalah kemampuan individu untuk beradaptasi secara tepat yang terkait dengan situasi baru dalam hidupnya.

Vendy (2014) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelolah otak kanan dan otak

kiri secara berimbang. Thorndike dalam Effendi dan Praja (2012) mengemukakan bahwa "intelegensi adalah kemampuan individu untuk memberikan respon yang tepat (baik) terhadap stimulus yang diterimanya. Untuk mengukur kecerdasan intelektual yang utama adalah dengan menggunakan tiga kemampuan yaitu :

1. Kecerdasan *verbal* yaitu pemahaman atau nalar dibidang bahasa.
2. Kecerdasan *numerik* yaitu pemahaman dan nalar dibidang matematika atau yang berhubungan dengan angka .
3. Kecerdasan *figure* yaitu pemahaman dibidang ruang dan bentuk.

D. Kecerdasan Emosional (EQ)

Kecerdasan emosional (*Emotional Quotient* atau EQ) pertama kali diperkenalkan oleh Daniel Goleman pada tahun 1995. Kecerdasan ini memang tidak mempunyai ukuran pasti seperti IQ, namun dapat dirasakan kualitas keberadaannya dalam diri seseorang. Oleh karena itu EQ lebih tepat diukur dengan feeling. Menurut Goleman dalam Munif Chatib (2012:95) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi serta menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Purnawanti (2014) mengungkapkan untuk sukses di masa mendatang tidak hanya menggunakan kecerdasan intelektual saja, melainkan menggunakan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional berarti memberikan rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat. Sedangkan menurut Bambang (2015) mengatakan dalam mengendalikan emosi adalah ramuan menuju kecemerlangan, seseorang

yang emosinya paling terkendali akan disegani dan dihormati begitupun sebaliknya. Itulah sebabnya dikatakan oleh para peneliti tentang orang-orang sukses bahwa 80% kesuksesan datangnya dari kecerdasan mengendalikan emosi, dan 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual serta yang lainnya kecerdasan emosional dipelajari untuk melawan ketumpuhan emosi.

Ada lima pilar kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman, yaitu:

1. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan mengenali perasaan saat perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri membuat kita lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati. Apabila kurang waspada, individu akan menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasa emosi, tetapi merupakan salah satu syarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasainya.

2. Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama, akan mengoyak kestabilan kita. Kemampuan mengelola emosi ini mencakup kemampuan menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan,

atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya, serta kemampuan bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

3. Memotivasi diri sendiri

Prestasi harus dilalui dengan motivasi yang dimiliki setiap individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta memiliki perasaan motivasi positif, yaitu antusiasme, gairah, optimisme, dan keyakinan diri.

4. Mengenal emosi orang lain (Empati)

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Daniel Goleman dalam Munif Chatib (2012:96) , kemampuan seseorang mengenali atau peduli pada orang lain menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan segala yang membutuhkan orang lain sehingga dia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain, dan lebih mampu mendengarkan orang lain.

5. Membina hubungan (Kerjasama) dengan Orang Lain

Kemampuan membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antarsesama. Keterampilan berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Terkadang, manusia sulit mendapatkan yang diinginkan dan juga sulit memahami keinginan serta kemampuan orang lain.

E. Kecerdasan Spiritual (SQ)

Kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient* atau SQ) pertama kali diperkenalkan oleh pasangan suami istri, Ian Marshall dan Danah Zohar pada tahun 2001. Kecerdasan ini mengangkat fungsi jiwa manusia sebagai **perangkat internal diri dengan kemampuan dan kepekaan dalam menemukan makna di balik masalah serta kenyataan yang dihadapi manusia.** Kecerdasan ini lebih menjurus ke pencerahan batin dikaitkan dengan penemuan jati diri manusia. Kata spiritual memiliki akar kata spirit yang berarti roh. Kata ini berasal dari bahasa latin, spiritus yang berarti napas. Spiritual berarti pula segala sesuatu di luar fisik, termasuk pikiran, perasaan, dan karakter manusia.

Dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual ini merupakan dimensi tertinggi kecerdasan manusia yang berbasiskan intuisi, persepsi, dan kesadaran (*awarenes*). Oleh karena itu, bagi manusia yang telah menggunakan kecerdasan spiritualnya, mereka akan menjadi pribadi yang kreatif, intuiti, bisa menerima segala secara apa adanya, dan hidupnya akan bahagia. Kecerdasan spiritual menjadi landasan yang diperlukan untuk memfungsikan dan mengintegrasikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara integral, efektif dan menyeluruh.

Zohar dan Marshal dalam Ari Ginanjar Agustian (2012) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan.

Menurut Vendy (2014) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani. Suharsono (2016) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah suatu kecerdasan yang menghasilkan karya kreatif dalam berbagai bidang kehidupan, karena upaya manusiawi yang suci “bertemu” dengan inspirasi Ilahi, yaitu suara hati Ilahiyah yang memotivasi seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat. Ada beberapa nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, diantaranya adalah :

1. Mutlak Jujur
2. Keterbukaan
3. Pengetahuan diri
4. Fokus pada kontribusi
5. Spiritual non dogmatis

Tanda-tanda mereka yang memiliki kecerdasan spiritual adalah memiliki:

1. Kemampuan bersikap fleksibel, luwes, dan adaptif
2. Kesadaran diri
3. Kemampuan menghadapi dan mengatasi penderitaan serta rasa sakit
4. Wawasan, visi, nilai-nilai yang luas dan bagus
5. Pandangan terhadap segala sesuatu secara menyeluruh dan saling berkaitan
6. Kemampuan menghadapi dan memanfaatkan segala sesuatu dengan makna positif
7. Jiwa mandiri
8. Kemampuan secara produktif dengan eksistensinya terakui

Laurel Schmidt dalam Jasa Ungguh Muliawan (2016:29), tokoh pendidikan sekaligus penulis buku *Seven Times Smarter* (New York: Three Rivers Press, 2001) menyatakan bahwa kecerdasan itu tidak hanya soal mereka yang mempunyai otak cemerlang dan sukses di sekolahnya. Kecerdasan merupakan kumpulan kepingan kemampuan yang ada diberagam bagian otak manusia, bukan hanya satu angka IQ yang kita kenal selama ini. Semua kepingan ini saling terhubung bekerja sama membentuk satu kemampuan khusus. Sementara pada beberapa orang yang lain, kepingan-kepingan ini juga bekerja sendiri-sendiri, dan mereka tidak statis.

Howard Gardner, seorang psikologi dari Harvard Universty tampil dengan teori *multiple intelligences* atau kecerdasan majemuk yang dipopulerkannya pada tahun 1983. Teori kecerdasan inilah yang berani menyatakan bahwa kecerdasan seseorang sudah tidak lagi ditentukan oleh angka-angka IQ. Kecerdasan seseorang ternyata bersumber dari kebiasaannya sendiri. Bayangkanlah perubahan yang terjadi: kecerdasan yang bersumber yang bersumber dari angka berubah menjadi bersumber pada kebiasaan, yang merupakan kebiasaan seseorang untuk menciptakan produk-produk baru yang memiliki nilai budaya dan kebiasaan kreativitas dan *problem solving*. Setelah muncul teori *multiple intelligence*, teori-teori yang berkembang setelahnya memiliki karakteristik khas, yaitu meninggalkan konsep mengukur kecerdasan seseorang dengan konsep angka. Howard Gardner dalam Munif Chatid (2012:88) menyatakan bahwa ada sembilan kecerdasan dalam diri manusia, yaitu:

1. Kecerdasan Linguistik (bahasa) adalah kemampuan menyusun pikiran denganjelas dan mampu menggunakan kemampuan ini secara kompeten

melalui kata-kata untuk mengungkapkan pikiran-pikiran dalam bicara, membaca dan menulis. Biasanya, kecerdasan ini dimiliki oleh para orator, negosiator, pengacara atau para pemimpin negara di dunia.

2. Kecerdasan matematis (logis) adalah kemampuan menangani bilangan, perhitungan, pola, serta pemikiran logis dan ilmiah. Biasanya kecerdasan ini dimiliki oleh para ilmuwan atau filsuf.
3. Kecerdasan visual (spasial) adalah kemampuan melihat secara detail sehingga bisa menggunakan kemampuan ini untuk melihat segala objek yang diamati. Lebih dari itu, kecerdasan ini bisa merekam semua yang diamati dan mampu melukiskannya kembali. Biasanya kecerdasan ini dimiliki oleh para insinyur (terutama arsitek), pilot, navigator atau penemu.
4. Kecerdasan musikal adalah kemampuan menyimpan nada atau irama musik dalam memori. Orang yang memiliki kecerdasan ini lebih mudah mengingat sesuatu jika diiringi dengan irama musik. Biasanya kecerdasan ini dimiliki oleh para musisi, seniman atau budayawan.
5. Kecerdasan Kinestesis adalah kemampuan menggunakan anggota tubuh untuk segala kebutuhan atau kepentingan hidup. Dengan kecerdasan ini, seseorang bisa mewujudkan ide atau gagasannya melalui gerak fisik. Kecerdasan ini biasanya dimiliki oleh para penari atau atlet.
6. Kecerdasan interpersonal adalah kemampuan seseorang untuk berhubungan dengan orang disekitarnya sehingga dia bisa merasakan secara emosional: tempramen, suasana hati, maksud, serta keheendak orang lain. Biasanya, kecerdasan ini dimiliki oleh para sosiolog, psikolog atau konselor (konsultan).

7. Kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan mengenali dan memahami diri sendiri serta berani bertanggung jawab atas perbuatan sendiri. Biasanya, kecerdasan ini dimiliki oleh para ahli bidang ilmu tertentu, filsuf, trainer atau motivator.
8. Kecerdasan naturalis adalah kemampuan mengenali lingkungan dan memperlakukannya secara proposional. Biasanya, kecerdasan ini dimiliki oleh para neorolog, antropolog, arkeolog atau pecinta lingkungan.
9. Kecerdasan eksistensial adalah kemampuan merasakan dan menghayati berbagai pengalaman ruhani atas pelajaran atau pemahaman sesuai keyakinan kepada Tuhan. Biasanya, kecerdasan ini dimiliki oleh para ahli spiritual (sufi), ruhaniawan (tokoh agama) atau filsuf.

Pada tahun 1995 Paul Stoltz juga memunculkan teori kecerdasan yang dinamakan *adversity quotient*, yaitu kecerdasan seseorang ditentukan dari kemampuannya mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam kehidupan. Paul Stolz mengemukakan bahwa terdapat empat pilar kecerdasan seseorang dalam mengatasi kesulitan, yaitu:

1. *Control* (kendali) adalah kemampuan mengendalikan emosi yang berasal dari diri sendiri ketika masalah apapun mendatangi kita. Seorang *climber* (pendaki) adalah orang yang mampu mengendalikan emosi ketika masalah terjadi. Sebaliknya seorang *quitter* (orang yang gampang menyerah) adalah orang yang tidak berhasil mengendalikan emosinya.
2. *Ownership* (mengakui akibat) adalah kemampuan mengakui akibat akibat kesulitan yang datang dan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikannya. Seorang *climber* adalah orang yang langsung

mengambil tanggung jawab menyelesaikan saat masalah terjadi, sedangkan seorang *quitter* selalu lari dari akibat dan tanggung jawabnya.

3. *Reach* (jangkauan) adalah kemampuan memperkecil jangkauan masalah yang terjadi agar tidak menyentuh sisi-sisi lain kehidupan yang tak ada korelasinya. Seorang *climber* adalah orang yang berhasil memperkecil jangkauan masalah yang terjadi, sebaliknya seorang *quitter* selalu memperluas jangkauan masalah hingga menyentuh bagian-bagian lain yang semestinya tidak perlu terjadi.
4. *Endurance* (daya tahan) adalah kemampuan mencegah agar masalah yang sama tidak akan terjadi lagi. Seorang *climber* adalah orang yang berhasil memperkecil frekuensi masalah yang sama datang kembali, cukup sekali masalah itu datang. Sebaliknya, seorang *quitter* selalu merasakan bahwa masalah yang sama akan terus menerus menyimpannya.

Dari penjelasan tersebut kita tahu bahwa kecerdasan seseorang itu tidak hanya berhubungan dengan kecerdasan IQ semata, tetapi kecerdasan beragam macam karakter. Pertama, pada tahun 1905, ada Alfred Binet dengan tes IQ-nya. Hasilnya: kecerdasan dimaknai dengan angka mental atau nilai IQ seseorang. Setelah itu, muncul banyak teori kecerdasan yang cukup kontroversial. Pada tahun 1983, Howard Gardner memunculkan teori *multiple intelligences* (kecerdasan majemuk) sebagai kritik terhadap validitas tes IQ sehingga bisa dikatakan *multiple intelligences* sudah meninggalkan angka. Pada tahun 1995, ada dua ahli yang memunculkan teori kecerdasan: Dr. Daniel Goleman (*emotional quotient*) dan Paul G Stoltz, Ph.D (*adversity quotient*). Keduanya juga telah meninggalkan angka untuk mengukur kecerdasan seseorang. Dan terakhir, pada tahun 2001, Ian Marshall dan Danah Zohar

melengkapi teori kecerdasan dengan kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*), yang juga telah jauh meninggalkan angka. Malah, mereka telah menilai manusia cerdas dengan hakikat “ untuk apa dia ada “.

F. Kinerja

Kinerja setiap pegawai berbeda-beda tergantung dari kecerdasan intelektual(IQ), Kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki pegawai itu sendiri. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti, jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) mengatakan kinerja adalah hasil secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut withmore dalam Hamzah dan Nina Lamatenggo (2014:119) bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntutan dari seseorang. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan peran seseorang dalam bekerja. Lebih lanjut withmore menjelaskan kinerja dan menggolongkannya kedalam dua kegiatan, yaitu menetapkan standar tertinggi orang itu sendiri yang melampau apa yang diminta dan diharapkan; suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pemeran umum keterampilan seseorang yang diekspresikan penuh potensi sedangkan paterson dalam Hamzah dan Nina Lamatenggo (2014:120) menjelaskan, kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai

keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan.

Irham Fahmi (2016:137) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientid* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memeberikan kontribusi ekonomi.Kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagaiberikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitaspekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sepertijumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktuyang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output sertamemaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasildari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapatmenjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkatdimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

G. Tinjauan Empiris

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti dan akademisi sebelumnya mengenai pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) dengan menggunakan beberapa variabel. Adapun penelitian terdahulu dari para peneliti dan akademisi yaitu sebagai berikut:

1. Ahmad Alim Bachri (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual(IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Uji yang dilakukan adalah uji model (F), uji t dan uji asumsi klasik. Uji signifikansi menggunakan p-value. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (2) Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap laba. Hal ini menunjukkan penelitian pengaruh kecerdasan pegawai terhadap kinerja perlu diteliti lebih

lanjut, kemungkinan besar, faktor lain seperti attitude, serta standar operasi dan teknologi menjadi moderating variabel.

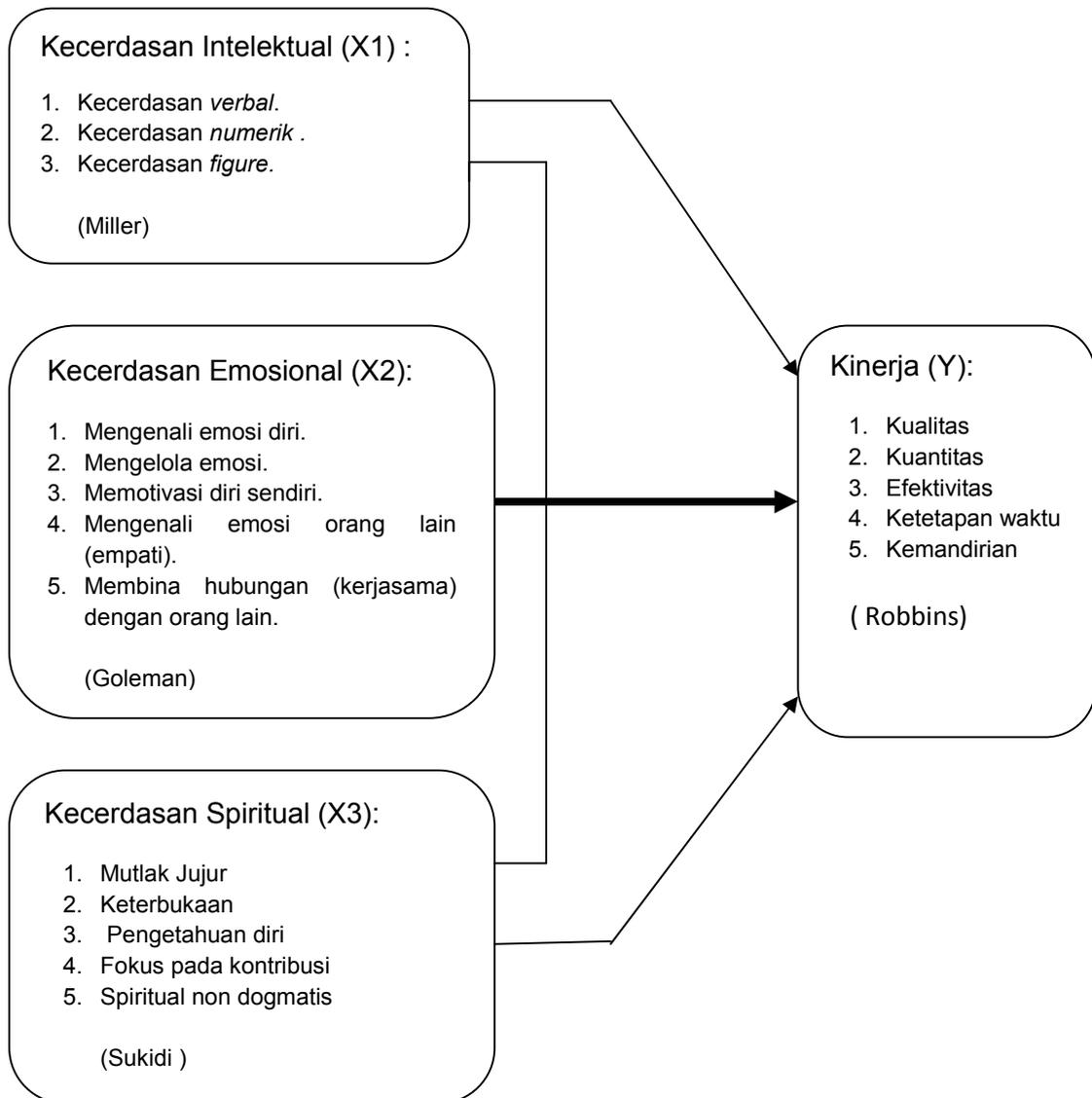
2. Irna Ervita Sellah (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian memperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,300 > 3,26$) maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, artinya variabel kecerdasan intelektual (X1) dan variabel kecerdasan emosional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung dan secara parsial variabel kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung. Hasil uji kualitatif menunjukkan dari semua variabel yang diujikan yaitu kecerdasan intelektual (IQ) dan Kecerdasan emosional (EQ) yang paling dominan berpengaruh bagi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (EQ).
3. Anis Choiriah (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik. Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang berada dalam Kantor Akuntan Publik. Sedangkan sampel adalah auditor dalam kantor akuntan publik yang ada di Kota Padang dan Pekanbaru. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan.

Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian membuktikan bahwa; (1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (2) Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. (4) Etika profesi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

H. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian dari tinjauan pustakan dan penelitian terdahulu, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai sberikut :

Gamabar 2.1
Kerangka Pikir



I. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga kecerdasan intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Kerja Pengembangan

Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar.

2. Diduga kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesa.

Metode penelitian kuantitatif disebut juga metode tradisional, positivistik, ilmiah dan metode discovery. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafah positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut juga metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. (Sugiyono, 2016:13)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih Kantor Satuan kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar sebagai tempat penelitian. Kantor ini beralamat di jalan Jenderal Urip Sumohardjo PanaiKang. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama dua bulan yaitu dimulai pada bulan Maret sampai bulan Mei tahun 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian diperlukan mengidentifikasi variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (variabel independen) maupun variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan mengspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing. Dalam penelitian ini variabel bebas (X1) merupakan kecerdasan intelektual (IQ), variabel bebas kedua (X2) merupakan kecerdasan emosional (EQ) dan variabel bebas ketiga (X3) merupakan kecerdasan spiritual (SQ). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1.	Kecerdasan Intelektual (IQ)	IQ adalah kecerdasan berfikir dan otak yang merlang yang mengelolahotakkanandanotakkirisecaraberimbang. (Vendy, 2014)	1. Kecerdasan verbal. 2. Kecerdasan numerik. 3. Kecerdasan figur.
2.	Kecerdasan Emosional (EQ)	EQ adalah memberikan rasa empati, cinta, motivasi, dan kemampuan menanggapi kesedih an atau kegembiraan secara tepat. (Purnawati, 2014))	1. Mengenali emosi diri. 2. Mengelola emosi. 3. Memotivasi diri sendiri. 4. Mengenali emosi orang lain (empati). 5. Membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.
3.	Kecerdasan Spiritual (SQ)	SQ adalah suatu kecerdasan yang menghasilkan karya kreatif dalam berbagai bidang kehidupan, karena upaya manusiawi yang suci "bertemu" dengan inspirasi Ilahi, yaitu suara hati Ilahiyah yang memotivasi seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat. (Suharsono, 2016)	1. Mutlak Jujur 2. Keterbukaan 3. Pengetahuan diri 4. Fokus pada kontribusi 5. Spiritual non dogmatis
4.	Kinerja	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Ketetapan waktu 5. Kemandirian

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:117). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:118). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik nonprobability sampling, dengan jenis metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:124). Alasan mengambil sampling jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Untuk menunjang penulisan dari skripsi ini, maka penulis mencoba memperoleh jenis data yang terdiri atas:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan-keterangan dan tidak diberikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan pegawai kantor.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan jumlah pegawai dan jumlah tenaga kerja.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

- a. Data Primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Data Sekunder, adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan dan terbesar di wilayah yang luas. Kuesioner

dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka. Koesioner tersebut kemudian didistribusikan kepada responden (pegawai) di kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar.

Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrument ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilai, yaitu:

Tabel 3. 2
Skor pilihan jawaban responden

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangatsetuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(RR) = Ragu-ragu	3
4	(TS) = Tidaksetuju	2
5	(STS) = Sangattidaksetuju	1

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. (Sugiyono, 2016:194)

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah pengamatan yang langsung dilakukan penulis terhadap arsip atau data tertulis pada pada objek yang diteliti di kantor.

G. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis data sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini maka teknis analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Tujuannya untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan alat bantu program *statistical product and service solutions (SPSS)*. Berdasarkan hasil analisis tersebut nanti dapat diketahui variabel independen yang mana berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Rumus yang digunakan untuk menghitung regresi berganda adalah :

$$\text{Rumus: } Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X₁

X₁ = Kecerdasan Intelektual (IQ)

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X₂

X₂ = Kecerdasan Emosional (EQ)

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X₃

X₃ = Kecerdasan Spiritual (SQ)

e = Error

2. Uji T

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak = ada pengaruh signifikan.
- b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima, H_0 diterima = tidak ada pengaruh signifikan.

Nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1)$$

Keterangan:

α : tingkat kepercayaan atau nilai signifikansi 0,05

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel X

3. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak = tidak ada pengaruh signifikan.
- b) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima = ada pengaruh signifikan.

Nilai F tabel dapat dicari dengan rumus:

$$F_{tabel} = F(k; n - k)$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah variabel X

4. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *cronbach alpha* pada SPSS. Dimana dikatakan *reable* jika *crobach alpha* > 0,60.

5. Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum. Dimana dikatakan valid jika korelasi r hitung > r tabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan

Nama lokasi penelitian yaitu Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Satuan Kerja Sistem Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan. Istilah "Pekerjaan Umum" adalah terjemahan dari istilah bahasa Belanda "*Openbare Werken*" yang pada zaman Hindia Belanda disebut "*Waterstaat swerken*". Di lingkungan Pusat Pemerintahan dibina oleh *Dep. Van Verkeer & Waterstaat (Dep. V&W)* yang sebelumnya terdiri dari 2 *Dept. Van Guovernements Bedrijven* dan *Dept. Van Burgewrlijke Openbare Werken*.

Dep. V dan W dikepalai oleh seorang Direktur yang membawahi beberapa *Afdelingen* dan *Diensten* sesuai dengan tugas/wewenang. Departemen ini meliputi bidang PU (*openbare werken*) termasuk *afdeling Waterstaat* dengan *onder afdelingen*. : 1. *Lands gebouwen*, 2. *Wegen*, 3. *Irrigatie & Assainering*, 4. *Water Kracht*, 5. *Constructie bureau* (untuk jembatan).

Setelah Indonesia memproklamkan Kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, maka semenjak itu Pemuda-pemuda Indonesia mulai berangsur-angsur merebut kekuasaan Pemerintahan dari tangan Jepang baik di pusat pemerintahan (Jakarta/Bandung) maupun Pemerintahan Daerah-daerah.

Sesudah Pemerintahan Indonesia membentuk Kabinet yang pertama, maka pada Menteri mulai menyusun organisasi serta sifatnya. Pekerjaan Umum pada waktu itu (1945) berpusat di Bandung, dengan mengambil tempat bekas gedung V.&W. (dikenal dengan nama "Gedung Sate").

Ketika Belanda ingin mengembalikan kekuasaan pemerintahan di Hindia Belanda sebelum perang, datang mengikuti Tentara Sekutu masuk ke Indonesia. Akibat dari keinginan Pemerintahan Belanda ini, terjadilah pertentangan fisik dengan Pemuda Indonesia yang ingin mempertahankan tanah air berikut gedung-gedung yang telah didudukinya, antara lain "Gedung Sate" yang telah menjadi Gedung Departemen Pekerjaan Umum pada waktu itu (peristiwa bersejarah itu dikenal dengan peristiwa "3 Desember 1945").

Ketika revolusi fisik dari tahun 1945 s/d 1949, Pemerintah Pusat RI di Jakarta terpaksa mengungsi ke Purworejo untuk selanjutnya ke Yogyakarta, begitu juga Kementerian PU. Sesudah Pemerintahan Belanda tahun 1949 mengakui kemerdekaan Republik Indonesia maka pusat pemerintahan RI di Yogyakarta, berpindah lagi ke Jakarta.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Terwujudnya infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang handal dalam mendukung Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

b. Misi

- 1) Mempercepat pembangunan infrastruktur sumberdaya air termasuk sumber daya maritim untuk mendukung ketahanan air, kedaulatan

pangan, dan kedaulatan energy, guna menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik dalam rangka kemandirian ekonomi;

- 2) Mempercepat pembangunan infrastruktur jalan untuk mendukung konektivitas guna meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan pelayanan sistem logistik nasional bagi penguatan daya saing bangsa di lingkup global yang berfokus pada keterpaduan konektivitas daratan dan maritim;
- 3) Mempercepat pembangunan infrastruktur permukiman dan perumahan rakyat untuk mendukung layanan infrastruktur dasar yang layak dalam rangka mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia sejalan dengan prinsip 'infrastruktur untuk semua';
- 4) Mempercepat pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat secara terpadu dari pinggiran didukung industri konstruksi yang berkualitas untuk keseimbangan pembangunan antardaerah, terutama di kawasan tertinggal, kawasan perbatasan, dan kawasan perdesaan, dalam kerangka NKRI;
- 5) Meningkatkan tata kelola sumber daya organisasi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang meliputi sumber daya manusia, pengendalian dan pengawasan, kesekretariatan serta penelitian dan pengembangan untuk mendukung fungsi manajemen meliputi perencanaan yang terpadu, pengorganisasian yang efisien, pelaksanaan yang tepat, dan pengawasan yang ketat.

3. Job Description

a. Kepala Satuan Kerja:

- 1) Menyusun DIPA
- 2) Menetapkan panitia/ pejabat yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan dan anggaran setelah berkonsultasi dengan atasan langsung sesuai dengan persyaratan kompetensi yang dibutuhkan.
- 3) Menetapkan rencana pelaksanaan kegiatan dengan rencana pencairan dana.
- 4) Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran anggaran negara.
- 5) Melakukan pengujian tagihan dan perintah pembayaran atas beban anggaran negara.

b. Pejabat Pembuat Komitmen :

- 1) Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan dan rencana pencairan dana.
- 2) Menerbitkan surat penunjukan penyediaan barang/ jasa.
- 3) Membuat, menandatangani dan melaksanakan perjanjian dengan penyedia barang atau jasa.
- 4) Melaksanakan kegiatan swakelola.
- 5) Memebritahu kepada Kuasa BUN atas perjanjian yang dilakukannya.

c. Pejabat Penandatangan Surat Perintah Membayar (PP-SPM) :

- 1) Menguji Kebenaran SPP atau dokumen lain yang dipersamakan dengan SPP beserta dokumen pendukung.
- 2) Menolak dan mengembalikan SPP, apabila SPP tidak memenuhi persyaratan untuk dibayarkan.

- 3) Membebaskan tagihan pada mata anggaran yang telah disediakan.
- 4) Menerbitkan SPM atau dokumen lain yang dipersamakan dengan SPM.
- 5) Menyimpan dan menjaga keutuhan seluruh dokumen hak tagih.

d. Bendahara Pengeluaran :

- 1) Bendahara pengeluaran melaksanakan tugas kebhendaharaan atas uang persediaan.
- 2) Menyelenggarakan pembukuan seluruh transaksi keuangan yang dilaksanakan SNVT pada Buku Kas Umum (BKU), Buku Pembantu, Buku Pengawasan Anggaran.
- 3) Menyediaaakan rincian jumlah pengajuan SPP-UP, SPPTUP, SPP-GUP serta doukumen-dokumen pendukung lainnya.
- 4) Menandatangani Surat Perintah Pemabyaran Uang Persediaan (SPP-UP) yang diajukan oleh pejabat yang melakukan pengujian dan perintah pembayaran.
- 5) Menandatangani SPP-LS yang pembayaranya melalui rekening Bendahara.

e. Pelaksana Teknik :

- 1) Melaksanakan koordinasi kegiatan bidang perencanaan Teknik dan penyusunan program pengembangan seluruh kegiatan satuan kerja.
- 2) Mengkoordinir penyusunan penjadwalan DIPA, Lembar kerja dan petunjuk operasional.
- 3) Menyusun rencana keDIPA dan POK.
- 4) Menyiapkan rencana kegiatan (termasuk penyiapan dokumen lelang) hingga terlaksananya suatu ikatan kontrak/ SPK.

5) Menyiapkan data pendukung (readiness Criteria) untuk masing-masing program dalam penyusunan RKAKL.

f. Penyusun Monev dan Pelaporan :

- 1) Merestore data Backup Awal baik Data Reguler maupun SKPA.
- 2) Data rencana dan realisasi penyerapan tenaga kerja.
- 3) Memasukan data dan menguraikan seluruh data kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai data yang ada pada DIPA dan RKKAL.
- 4) Mengisi data pelaksanaan kegiatan kedalam aplikasi E-Monitoring setiap kali ada perubahan dan informasi dan mengirim back-up melalui E-Monitoring On-line.
- 5) Melakukan pemutakhiran aplikasi E-Monitoring off-line.

g. Penelaah Keuangan :

- 1) Menyelenggarakan tata laksana keuangan satuan kerja.
- 2) Membuat laporan keuangan satuan kerja dan membantu administrasi keuangan secara umum.
- 3) Membantu mengolah dokumen RKAKL Pagu Definitif.
- 4) Membantu mengolah data dan mengolah dokumen DIPA.
- 5) Membantu menyusun konsep Revisi DIPA.

h. Penelaah BUMN :

- 1) Mengumpulkan data-data terkait dengan inventarisasi barang milik Negara.
- 2) Menyusun dan menyampaikan laporan kondisi barang ke Kepala Satuan Kerja.
- 3) Menyusun dan menyampaikan Laporan BMN Semester I dan II ke Kepala Satuan Kerja.

- 4) Mengumpulkan dan menelaah laporan aplikasi SIMAK BMN, laporan DBR, SIP barang, laporan kondisi barang, DIR, laporan aplikasi persediaan dan rekonsiliasi laporan SAK BMN, CR BMN, CALK.
- 5) Menyusun dan menyampaikan Neraca BMN ke kepala Satuan Kerja.

i. Penata Teknik :

- 1) Mencatat laporan keuangan atas pelaksanaan kegiatan di lapangan (termasuk pelaporan perkembangan proses keuangan).
- 2) Menyesuaikan antara rencana pelaksanaan kegiatan dengan perkembangan progress penyerapan keuangan.
- 3) Menyusun surat bukti mengenai hak tagih kepada Negara.
- 4) Menyusun SPP atau dokumen lain yang dipersamakan dengan SPP.
- 5) Menyusun progress penyerapan anggaran dan hambatan pelaksanaan kegiatan.

j. Pengolah Program dan Anggaran :

- 1) Menyusun rencana pengadaan kebutuhan-kebutuhan kegiatan, peralatan dan perlengkapan serta bahan-bahan lainnya pada satuan kerja.
- 2) Menyusun kerangka acuan kerja kegiatan satuan kerja pada masing-masing PPK.
- 3) Menyusun jadwal dan review jadwal pelaksanaan kegiatan.
- 4) Menyusun laporan kegiatan swakelola (proceeding).
- 5) Menyusun addendum pelaksanaan kegiatan kontraktual di lingkup PPK.

k. Pengolah Monev dan Pelaporan :

- 1) Membuat data rencana dan realisasi penyerapan tenaga kerja pada kegiatan lingkup PPK.

- 2) Memasukan data dan menguraikan data kegiatan lingkup PPK yang akan dilaksanakan sesuai data yang ada pada DIPA dan RKKAL.
- 3) Melakukan pemutakhiran aplikasi E-Monitoring off-line.
- 4) Menyusun dan menyampaikan laporan progres fisik dan keuangan laporan 2 mingguan lingkup PPK.
- 5) Menyusun dan menyampaikan laporan progres fisik dan keuangan laporan Triwulan lingkup PPK.

l. Penata Keuangan :

- 1) Menyelenggarakan tata laksana keuangan PPK.
- 2) Membuat laporan keuangan PPK dan membantu administrasi keuangan secara umum.
- 3) Membantu menyiapkan Revisi POK PPK.
- 4) Membantu menginput SPM dan SP2D dalam Aplikasi SAKPA (termasuk SSBP dan SSPB)
- 5) Membantu mencocokkan laporan neraca dengan LPJ bendahara.

m. Pengolah BMN :

- 1) Menyusun dan menyampaikan laporan kondisi barang ke PPK.
- 2) Menyusun dan menyampaikan laporan BMN semester I dan II ke PPK.
- 3) Menyusun dan menyampaikan neraca BMN ke PPK.
- 4) Menyusun dan menyampaikan Laporan SAK Satuan Kerja ke PPK.
- 5) Menyusun dan menyampaikan Laporan Triwulan SAK Wilayah (SAPPAW) ke PPK.

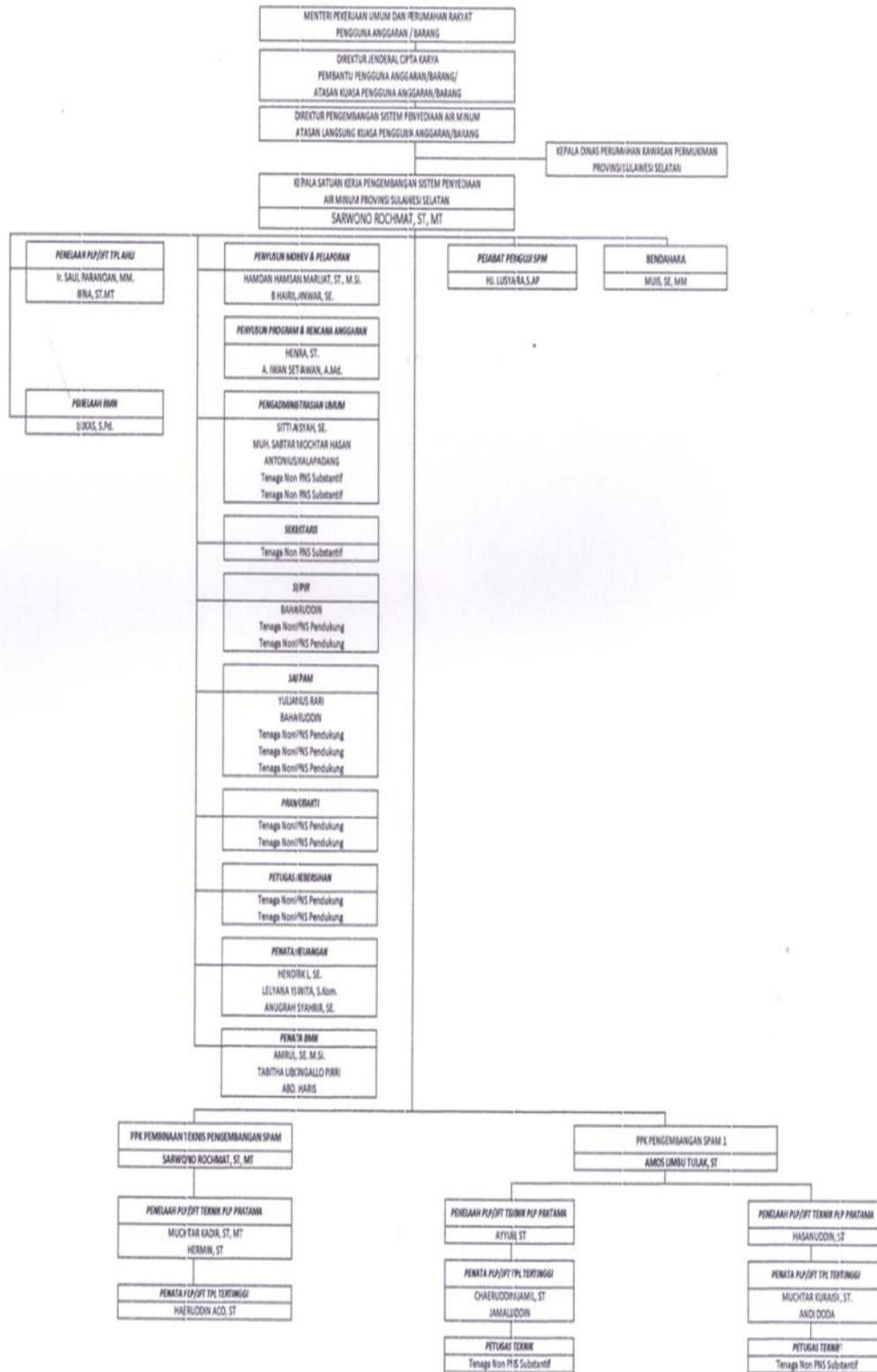
n. Petugas Teknik :

- 1) Menyiapkan Time Schedule pelaksanaan pekerjaan.

- 2) Membuat laporan bulanan Dan As built drawing atas pelaksanaan pekerjaan dilapangan.
 - 3) Melakukan /membuat laporan harian dan mingguan pelaksanaan pekerjaan dilapangan.
 - 4) Menyiapkan Dokumen Mutual Check 0%.
 - 5) Membantu membuat Detail Engineering Desing (DED).
- o. Pengadministrasian umum :
- 1) Melaksanakan tugas-tugas kerumahtanggaan, kesekretariatan, kesejahteraan dan keselamatan kerja.
 - 2) Menyusun rencana pengadaan kebutuhan-kebutuhan kegiatan, peralatan dan perlengkapan serta bahan-bahan lainnya.
 - 3) Melaksanakan pengadaan dan penatausahaan barang-barang kebutuhan kantor.
 - 4) Melaksanakan administari umum.
 - 5) Melaksanakan kegiatan keamanan dan pengamanan.

4. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI SATUAN KERJA PENGEMBANGAN SISTEM PENYEDIAAN AIR MINUM PROVINSI SULAWESI SELATAN TA. 2018



B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada kantor Satuan kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap percetakan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi tersebut dapat menjadi masukan bagi kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi selatan di Kota Makassar dalam mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik/identitas responden dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	20	66,67
2	Perempuan	10	33,33
	Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1, maka diperoleh data dari 30 orang responden bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang responden atau sebesar 66,67% dan responden perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 33,33%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar di dominasi oleh pegawai yang laki-laki sebanyak 20 orang (total 66,67% dari jumlah responden).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat usia responden pegawai pada kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	20-29	1	3,33
2	30-39	10	33,33
3	40-49	8	26,67
4	50-59	11	36,67
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dilihat bahwa komposisi tingkat usia responden yang terbanyak adalah berada pada pada tingkat usia 50-59 tahun sebanyak 11 orang responden dengan presentase sebesar 36,67%, usia 20-29 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3,33%, usia 30-39 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33,33% dan usia 40-49 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 26,67%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan

Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar di dominasi oleh pegawai yang yang berusia 50-59 tahun sebanyak 11 orang (total 36,67% dari jumlah responden).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun karakteristik responden menurut masa kerja pegawai pada kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	5-14	13	43,33
2	15-24	7	23,33
3	25-34	7	23,33
4	35-44	3	10
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa tingkat masa kerja responden yang terbanyak adalah berada pada pada tingkat masa kerja 5-14 tahun sebanyak 13 orang responden dengan presentase sebesar 43,33%, masa kerja 15-24 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23,33%, masa kerja 25-34 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23,33% dan masa kerja 35-44 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar di dominasi oleh pegawai yang masa kerjanya 5-14 tahun sebanyak 13 orang (total 43,33% dari jumlah responden).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan responden responden pada kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMU	7	23,33
2	STM	1	3,33
3	Diploma	1	3,33
4	S1	18	60
5	S2	3	10
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah tingkat pendidikan S1 yakni sebanyak 18 orang responden dengan presentase sebesar 60%, disusul oleh responden yang berpendidikan SMA/SMU sebanyak 7 orang atau sebesar 23,33%, yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, kemudian yang berpendidikan DIPLOMA sebanyak 1 orang atau sebesar 3,33% dan yang berpendidikan STM sebanyak 1 orang atau sebesar 3,33%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 18 orang (total 60% dari jumlah responden).

2. Penentuan Range (Rentang)

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka :

Skor tertinggi : $30 \times 5 = 150$

Skor terendah : $30 \times 1 = 30$

Sehingga range hasil survey adalah $= \frac{150-30}{5} = 24$

Dengan nilai range (rentang) sebagai berikut :

30 – 54 = sangat tidak baik

55 – 78 = tidak baik

79 – 102 = cukup baik

103 – 126 = baik

127 – 150 = sangat baik

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar yang berjumlah 30 orang.

a. Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual/IQ (X1)

Indikator-indikator dari dari kecerdasan intelektual (IQ) terbagi atas tiga dan setiap indikator memiliki dua pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5

Skor Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Intelektual/IQ (X1)

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A.	Kecerdasan Verbal						
	1. Sayamampumemahamid engancepatapa yang sayabacadandengar.	4	21	4	1	0	118
	2. Sayamampumenguasaib ahasaasingdengancepat.	0	6	17	6	1	88
B.	Kecerdasan Numerik						
	3. Sayamempunyaikemampuanmengusaianangka, sehinggasyabisamenylesaikanpekerjaan yang diberikankepadasyadenganbaik.	3	17	9	1	0	112
	4. Sayasangatterarikdengapekerjaan yang dibebankankepadasyayang berhubungandenganangka.	4	19	5	2	0	115
C.	Kecerdasan Figure						
	5. Kemampuandalamdirisayasangatmendukunguntuk menyelesaikanpekerjaan.	7	19	4	0	0	123
	6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan maksimal	6	21	3	0	0	123
Jumlah							679
Rata-Rata							113

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “Baik” karena berada pada range ke empat dikarenakan sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kecerdasan intelektual (IQ). Rata-rata

skor jawaban variabel kecerdasan intelektual (IQ) diperoleh sebesar 113. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional/EQ (X2)

Indikator-indikator dari kecerdasan emosional (EQ) terbagi atas lima dan setiap indikator memiliki dua pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Skor Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Emosional/EQ (X2)

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A.	Mengenali Emosi Orang lain						
	1. Saya memahami betul tingkat emosi diri saya.	8	20	2	0	0	126
	2. Saya berusaha menahan emosi diri yang berlebihan.	5	22	2	1	0	119
B.	Mengelola Emosi						
	3. Saya berusaha untuk tidak melakukan hal-hal dari dorongan sifat negatif.	9	16	3	1	1	121
	4. Saya memikirkan apa yang diinginkan sebelum bertindak.	12	16	2	0	0	130
C.	Memotivasi Diri Sendiri						
	5. Saya tahu betul kekuatan diri saya.	9	17	2	2	0	123
	6. Saya memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik.	17	13	0	0	0	137
D.	Mengenali Emosi Orang Lain (Empati)						

	7. Ketika teman-teman saya memiliki masalah, mereka meminta nasihat dari saya.	6	19	5	0	0	121
	8. Saya memiliki rasa empati terhadap teman-teman yang lagi membutuhkan.	6	23	1	0	0	125
E.	Membina Hubungan (Kerjasama) dengan Orang Lain						
	9. Saya mampu menyesuaikan diri dengan tujuan kelompok atau organisasi.	8	20	2	0	0	126
	10. Saya mampu menjaga norma integritas demi kebutuhan bersama.	5	25	0	0	0	125
Jumlah							1.253
Rata-Rata							125

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “Baik” karena berada pada range ke empat dikarenakan sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kecerdasan emosional (EQ). Rata-rata skor jawaban variabel kecerdasan emosional (EQ) diperoleh sebesar 125. Hal ini mengidentifikasikan bahwa variabel kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual/SQ (X3)

Indikator-indikator dari dari kecerdasan spiritual (SQ) terbagi atas lima dan setiap indikator memiliki dua pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Skor Jawaban Responden Mengenai Kecerdasan Spiritual/SQ (X3)

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A.	Mutlak Jujur						
	1. Saya bertindak sesuai jiwa kebaikan.	11	16	3	0	0	128
	2. Saya tidak mempunyai keinginan untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu.	7	20	2	1	0	121
B.	Keterbukaan						
	3. Setiap masalah yang saya hadapi, saya selalu memberitahukan kepada teman-teman saya.	1	14	6	7	2	95
	4. Saya selalu menerima nasehat dari orang lain.	8	17	2	3	0	120
C.	Pengetahuan Diri						
	5. Saya mampu menemukan kedalaman atau arti penting dari segala sesuatu.	0	21	8	1	0	110
	6. Saya dapat memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan yang saya hadapi.	5	17	8		0	117
D.	Fokus Pada Kontribusi						
	7. Saya bisa mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan maksimal.	5	22	3	0	0	122
	8. Saya memiliki kemampuan untuk memberikan kebanggaan terhadap orang lain.	9	15	5	1	0	122
E.	Spiritual Non Dogmatis						
	9. Saya mampu bertindak dengan pengawasan diri sendiri.	5	23	2	0	0	123
	10. Saya mampu memahami tujuan hidup.	11	18	1	0	0	130
Jumlah							1.188
Rata-rata							118

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “Baik” karena berada pada range ke empat dikarenakan sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kecerdasan spiritual (SQ). Rata-rata skor jawaban variabel kecerdasan spiritual (SQ) diperoleh sebesar 118. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Indikator-indikator dari kinerja terbagi atas lima dan setiap indikator memiliki dua pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
A.	Kualitas						
	1. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	10	18	2	0	0	128
	2. Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang saya memiliki.	13	14	3	0	0	127
B.	Kuantitas						
	3. Semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada saya, semakin meningkatkan kinerjaku.	12	15	2	1	0	128

	4. Banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada saya maka akan menambah pengetahuan saya dalam bekerja.	16	13	0	1	0	134
C.	Efektivitas						
	5. Kemampuan yang saya miliki mampu mengaktifkan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	5	22	3	0	0	122
	6. Dalam mengaktifkan pekerjaan harus memiliki pengalaman dan pengetahuan.	12	17	1	0	0	131
D.	Ketetapan Waktu						
	7. Saya selalu datang di kantor tepat waktu.	8	12	10	0	0	118
	8. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat.	5	23	2	0	0	123
E.	Kemandirian						
	9. Saya mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.	5	9	6	10	0	99
	10. Saya tidak menginginkan bantuan dari orang lain karena akan menghambat pekerjaan saya.	6	5	7	9	3	92
Jumlah							1.202
Rata-rata							120

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “Baik” karena berada pada range ke empat dikarenakan sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kinerja. Rata-rata skor jawaban variabel kinerja diperoleh sebesar 120. Hal ini mengidentifikasikan bahwa variabel

kinerja pegawai baik karna adanya pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ).

4. Analisis Inferensial

a. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 35 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen, derajat kebebasan (df) = $n-2 = 30-2 = 28$ didapat r tabel = 0,361. Jika r hitung yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 16 lebih besar dari r tabel dan r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X1)	P1	0,658	0,361	Valid
	P2	0,592	0,361	Valid
	P3	0,764	0,361	Valid
	P4	0,774	0,361	Valid
	P5	0,785	0,361	Valid
	P6	0,675	0,361	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	P1	0,429	0,361	Valid
	P2	0,020	0,361	Tidak
	P3	0,611	0,361	Valid
	P4	0,791	0,361	Valid
	P5	0,711	0,361	Valid
	P6	0,629	0,361	Valid
	P7	0,320	0,361	Tidak
	P8	0,665	0,361	Valid
	P9	0,784	0,361	Valid
	P10	0,619	0,361	Valid
	P1	0,572	0,361	Valid
	P2	0,402	0,361	Valid
	P3	0,421	0,361	Valid
	P4	0,324	0,361	Tidak

Kecerdasan Spiritual (X3)	P5	0,307	0,361	Tidak
	P6	0,450	0,361	Valid
	P7	0,576	0,361	Valid
	P8	0,511	0,361	Valid
	P9	0,224	0,361	Tidak
	P10	0,409	0,361	Valid
Kinerja (Y)	P1	0,565	0,361	Valid
	P2	0,316	0,361	Tidak
	P3	0,427	0,361	Valid
	P4	0,507	0,361	Valid
	P5	0,624	0,361	Valid
	P6	0,597	0,361	Valid
	P7	0,344	0,361	Tidak
	P8	0,640	0,361	Valid
	P9	0,874	0,361	Valid
	P10	0,771	0,361	Valid

Sumber : Output data SPSS Versi 16, tahun 2018

Berdasarkan tabel hasil uji Validitas diatas, diketahui bahwa dari 35 pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kecerdasan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai sebanyak 28 pernyataan dikatakan valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sedangkan 7 pernyataan dikatakan tidak valid dikarenakan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel. Dimana nilai r tabel yang digunakan dalam uji validitas ini yaitu sebesar 0,361 sedangkan r hitung di dapat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Sebuah instrumen atau data yang dihasilkan disebut reliabel atau terpecahya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Reliabilitas suatu kuesioner dalam penellitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach'h Alpha 0,60.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka disajikan hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas di dalam Variabel penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,796	Reliabel
X2	0,731	Reliabel
X3	0,447	Tidak reliabel
Y	0,754	Reliabel

Sumber : Output data SPSS Versi 16, tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X2 dan Y telah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian sedangkan Variabel X3 tidak reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha dibawah 0,60 sehingga variabel ini tidak layak untuk menjadi alat ukur instrumen dalam penelitian ini.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh variabel kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan rumus regresi linear berganda seperti dibawa ini dengan bantuan program komputer SPSS Versi 16.

Tabel 4.11
Hasil regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.213	8.472		.025	.980
Kecerdasan intelektual (X1)	.668	.246	.438	2.718	.012
kecerdasan emosional (X2)	.440	.234	.335	1.880	.071
Kecerdasan Spiritual (X3)	.162	.258	.104	.629	.535

a. Dependent Variable:
Kinerja (Y)

Sumber : Output data SPSS Versi 16, tahun 2018

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,213 + 0,668X_1 + 0,440X_2 + 0,162X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 0,213 menunjukkan bahwa jika variabel kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan Emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) sama dengan nol maka kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar akan menurun.

- 2) Koefisien regresi kecerdasan intelektual (X1) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa apabila kecerdasan intelektual mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Peneyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar akan meningkat sebesar 0.688.
- 3) Koefisien regresi kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,440 menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Peneyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar akan meningkat sebesar 0.440.
- 4) Koefisien regresi kecerdasan spiritual (X3) sebesar 0,162 menunjukkan bahwa apabila kecerdasan intelektual mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Peneyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar akan meningkat sebesar 0,162.

6. Uji Hipotesis

a. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen yaitu kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{table}}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak = tidak ada pengaruh signifikan.

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima = ada pengaruh signifikan.

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan rumus:

$$F_{tabel} = F(k; n - k)$$

Dimana ; n = jumlah sampel

k = Jumlah variabel X

Jadi : $F = (3; 30 - 3)$

$F = (3; 27)$

$F = (2,96)$

Hasil uji F melalui program SPSS versi 16 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	323.326	3	107.775	11.674	.000 ^a
Residual	240.041	26	9.232		
Total	563.367	29			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual (X3), Kecerasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : *Output data SPSS Versi 16, tahun 2018*

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel diatas diketahui nilai F_{hitung} 11,674 dengan signifikansi 0.000. Nilai F_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,96. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwan nilai signifikansi adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 11,674 $>$ F_{tabel} 2,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh kecerdasan intelektual (X1),

kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji T

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak = ada pengaruh signifikan.
- b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima, H_0 diterima = tidak ada pengaruh signifikan.

Nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n - k - 1)$$

Dimana ; α = tingkat kepercayaan atau nilai signifikansi 0,05

n = jumlah sampel

k = Jumlah variabel X

$$\text{Jadi : } t = (0,05/2; 30 - 3 - 1)$$

$$t = (0,025; 26)$$

$$t = (2,056)$$

Secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen tersebut terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13**Hasil Uji T****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.213	8.472		.025	.980
Kecerasan intelektual (X1)	.668	.246	.438	2.718	.012
kecerdasan emosional (X2)	.440	.234	.335	1.880	.071
Kecerdasan Spiritual (X3)	.162	.258	.104	.629	.535

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output data SPSS Versi 16, tahun 2018

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1) Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Hasil pengujian dengan spss untuk variabel kecerdasan intelektual (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung adalah 2,718 dengan signifikansi 0,012. Nilai t tabel untuk model regresi diatas adalah 2.056. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,718 > 2,056$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Hasil pengujian dengan spss untuk variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung adalah 1,880

dengan signifikansi 0,071. Nilai t tabel untuk model regresi diatas adalah 2.056. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,071 > 0,05$ dan nilai t hitung $1.880 < 2,056$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)

Hasil pengujian dengan spss untuk variabel kecerdasan spiritual (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung adalah 0,629 dengan signifikansi 0,535. Nilai t tabel untuk model regresi diatas adalah 2.056. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,535 > 0.05$ dan nilai t hitung $0,629 < 2,056$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spritual (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.525	3.03848

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual (X3), Kecerasan intelektual (X1), kecerdasan emosionia (X2)

Sumber : *Output data SPSS Versi 16, tahun 2018*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa niali R = 0,758 atau 75,8 % yang mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nila 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien R Square yang diperoleh sebesar 0,574. Hal ini

bahwa seluruh variabel bebas yakni kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,574 atau 57,4 % terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dengan penelitian ini.

C. Pembahasan

Melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda, maka didapat hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Irna Ervita Sellah (2016), serta Anis Choirah (2013) tetapi tidak mendukung pendapatnya Ahmad Alim Bachri (2016) bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Irna Ervita Sellah (2016) dan Anis Choirah (2013). Sisi lain pendapatnya Ahmad Alim Bachri (2016) kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.

3. Pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketiga dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapatnya Ahmad Alim Bachri (2016) kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan dan Anis Choiriah (2013) kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai

Hipotesis keempat dapat dibuktikan. Ini berarti bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pendapatnya Ahmad Alim Bachri (2016) kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan dan Irna Ervita Sellah (2016) kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan Emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dapat dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,718 > 2,056$. Variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dapat dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,071 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,880 < 2,056$ signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dapat dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,535 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,629 < 2,056$.
2. Secara simultan variabel kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dapat dibuktikan dengan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $11,674 > F$ tabel 2,96.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual (IQ) harus ditingkatkan lagi oleh pegawai kantor dengan cara mengikuti pelatihan atau mengikuti kegiatan-kegiatan lain yang dapat menambah wawasan para pegawai. Sehingga pegawai dapat menghubungkan aplikasi dan pekerjaan yang dihadapi.
2. Pegawai kantor harus bisa menyeimbangkan antara kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (EQ) supaya dapat memahami emosi diri, prinsip, visi, makna kerja dan hidup, mengelola kesakitan dan kesulitan, serta bertahan dalam kesulitan dan kesakitan. Sehingga bisa menerapkan nilai-nilai kecerdasan itu dalam dunia pekerjaan ataupun kehidupan sehingga bisa menjadi pribadi yang utuh.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah pada pengukuran kecerdasan intelektual (IQ) hanya menggunakan kuisioner tidak menggunakan tes IQ.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, G. A. (2012). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Bachri, Ahmad Alim. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.4, Nomor 3, Oktober 2016, (<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/99/99/>, diakses 27 Desember 2017).
- Choiriah, A. 2013, *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Etika Proesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik*, (<http://ejournal.unp.ac.id/student/index.php/akt/article/view/107/95/>, diakses 28 Desember 2017).
- Chatib, M. 2012. *Orangtuanya Manusia, Melejitkan Potensi dan Kecerdasan dengan menghargai Fitrah Setiap Anak*. Cetakan Pertama. Kaifa PT. Mizan Pustaka. Bandung.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Firdaus, M. 2015. *Manajemen Agribisnis*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Cetakan Keduabelas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawan, Bambang. 2015. *Manajemen Resiko*. Jakarta: Universitas Airlangga.
- Kasmir. 2014. *Kewirausahaan*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, P.R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Muliawan, J. U. 2016. *45 Model Pembelajaran Spektakuler*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Praja, Juhaya S, dan Effendi, Usman. 2012. *Pengantar Psikologi*. Penerbit Angkasa: Bandung.
- Purnawanti. 2014. Mengembangkan Kecerdasan Emosional Pada Anak Taman Kanak-Kanak Sebagai Upaya Menciptakan Anak Cerdas, Ceria dan Berakhak. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*. Pontianak.
- Saebani, B.A. 2012. *Filsafat Manajemen*. Cetakan Pertama. Pustaka Setia. Bandung.
- Sella, I. E. 2016, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung . Bandar Lampung, (<http://digilib.unila.ac.id/22170/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf/>, diakses 28 Desember 2017).
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsono. 2016. *Melejitkan IQ, EQ, SQ*. Jakarta : Ummah Publishing.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar.
- Uno, H.B., and Lamatenggo, N. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Vendy, Try Leo. 2014. *Brilian At Work For Leader Menjadi Pemimpin Brilliant Dalam Pekerjaan Dan Kehidupan Anda*. Yogyakarta; Pohon Cahaya.
- Zubaidi, A. 2013. *Tes Intelligensi*. Edisi Keempat. Mitra Wacana Media. Jakarta.

[https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Pekerjaan_Umum_dan_Perumahan_Rakyat_Republik_Indonesia)

<https://witopanoel.wordpress.com/2011/11/24/visi-misi-kementerian-pekerjaan-umum/>

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar”**, dengan melakukan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : (bisa dirahasiakan)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Masa Kerja :
- Pendidikan Terakhir :

- **Pertanyaan**

Berilah tanda (X) pada salah satu pilihan jawaban yang Bapak/ibu anggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Ragu-ragu (RR) : 3
- Tidak Setuju (ST) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS): 1

A. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Kualitas					
	1. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
	2. Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang saya memiliki.					
B.	Kuantitas					
	3. Semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada saya, semakin meningkatkan kinerjaku.					
	4. Banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada saya maka akan menambah pengetahuan saya dalam bekerja.					
C.	Evektivitas					
	5. Kemampuan yang saya miliki mampu mengeektivitaskan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
	6. Dalam mengefektivitaskan pekerjaan harus memiliki pengalaman dan pengetahuan.					
D.	Ketetapan Waktu					
	7. Saya selalu datang di kantor tepat waktu.					
	8. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan tepat.					
E.	Kemandirian					
	9. Saya mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.					
	10. Saya tidak menginginkan bantuan dari orang lain karena akan menghambat pekerjaan saya.					

B. Variabel Kecerdasan Intelektual atau IQ (X1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Kecerdasan Verbal					
	1. Saya mampu memahami dengan cepat apa yang saya baca dan dengar.					
	2. Saya mampu menguasai bahasa asing dengan cepat.					
B.	Kecerdasan Numerik					
	3. Saya mempunyai kemampuan menguasai angka, sehingga saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.					
	4. Saya sangat tertarik dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya yang berhubungan dengan angka.					
C.	Kecerdasan Figure					
	5. Kemampuan dalam diri saya sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan maksimal.					

C. Variabel kecerdasan emosional atau EQ (X2)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Mengenali Emosi Diri					
	1. Saya memahami betul tingkat emosi diri saya.					
	2. Saya berusaha menahan emosi diri yang berlebihan.					
B.	Menegelola Emosi					
	3. Saya berusaha untuk tidak melakukan hal-hal dari dorongan sifat negatif.					
	4. Saya memikirkan apa yang diinginkan sebelum bertindak.					
C.	Memotivasi Diri Sendiri					
	5. Saya tahu betul kekuatan diri saya.					
	6. Saya memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik.					

D.	Menegenali Emosi Orang lain (empati)					
	7. Ketika teman-teman saya memiliki masalah, mereka meminta nasihat dari saya.					
	8. Saya memiliki rasa empati terhadap teman-teman yang lagi membutuhkan.					
E.	Membina Hubungan (kerjasama) dengan orang lai					
	9. Saya mampu menyesuaikan diri dengan tujuan kelompok atau organisasi.					
	10. Saya mampu menjaga norma integritas demi kebutuhan bersama.					

D. Variabel Kecerdasan spritual atau SQ (X3)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Mutlak Jujur					
	1. Saya bertindak sesuai jiwa kebaikan.					
	2. Saya tidak mempunyai keinginan untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu.					
B.	Keterbukaan					
	3. Setiap masalah yang saya hadapi, saya selalu memberitahukan kepada teman-teman saya.					
	4. Saya selalu menerima nasehat dari orang lain.					
C.	Pengetahuan Diri					
	5. Saya mampu menemukan kedalaman atau arti penting dari segala sesuatu.					
	6. Saya dapat memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan yang saya hadapi.					
D.	Fokus Pada Kobtribusi					
	7. Saya bisa mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan maksimal.					
	8. Saya memiliki kemampuan untuk memberikan kebanggaan terhadap orang lain.					
E.	Spiritual Non Dogmatis					
	9. Saya mampu bertindak dengan pengawasan diri sendiri.					
	10. Saya mampu memahami tujuan hidup.					

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t (t tabel)

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,050	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,821	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,206	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,762	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819

23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,683	1,314	1,703	0,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	0,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,667	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

NILAI- NILAI DALAM DISTRIBUSI r (r tabel)

N	Taraf signifikansi		N	Taraf signifikansi		N	Taraf signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,9997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081

25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,278	0,361			

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Uji VALIDITAS DATA

A. Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	JML
X1	Pearson Correlation	1	.295	.348	.356	.373*	.497**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.113	.059	.053	.043	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.295	1	.398*	.272	.403*	.095	.592**
	Sig. (2-tailed)	.113		.029	.146	.027	.617	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.348	.398*	1	.612**	.476**	.355	.764**
	Sig. (2-tailed)	.059	.029		.000	.008	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.356	.272	.612**	1	.509**	.413*	.774**
	Sig. (2-tailed)	.053	.146	.000		.004	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.373*	.403*	.476**	.509**	1	.656**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.043	.027	.008	.004		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

X6	Pearson Correlation	.497**	.095	.355	.413*	.656**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.005	.617	.054	.023	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
JML	Pearson Correlation	.658**	.592**	.764**	.774**	.785**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JML
X1	Pearson Correlation	1	.081	.189	.310	.421*	.199	-.224	.136	.205	.000	.429*
	Sig. (2-tailed)		.669	.317	.096	.021	.292	.234	.474	.278	1.000	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.081	1	-.183	-.031	-.147	.159	-.277	-.142	-.020	-.321	.020
	Sig. (2-tailed)	.669		.332	.872	.439	.400	.139	.455	.915	.084	.919
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.189	-.183	1	.347	.551**	.032	-.183	.228	.594**	.376*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.317	.332		.060	.002	.867	.332	.225	.001	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.310	-.031	.347	1	.637**	.489**	.339	.411*	.516**	.350	.791**
	Sig. (2-tailed)	.096	.872	.060		.000	.006	.067	.024	.004	.058	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.421*	-.147	.551**	.637**	1	.196	-.007	.233	.421*	.283	.711**
	Sig. (2-tailed)	.021	.439	.002	.000		.299	.971	.216	.021	.129	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.199	.159	.032	.489**	.196	1	.493**	.470**	.447*	.391*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.292	.400	.867	.006	.299		.006	.009	.013	.033	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	-.224	-.277	-.183	.339	-.007	.493**	1	.466**	.183	.419*	.320
	Sig. (2-tailed)	.234	.139	.332	.067	.971	.006		.009	.332	.021	.084
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.136	-.142	.228	.411*	.233	.470**	.466**	1	.543**	.822**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.474	.455	.225	.024	.216	.009	.009		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.205	-.020	.594**	.516**	.421*	.447*	.183	.543**	1	.495**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.278	.915	.001	.004	.021	.013	.332	.002		.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.000	-.321	.376*	.350	.283	.391*	.419*	.822**	.495**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.084	.041	.058	.129	.033	.021	.000	.005		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JML	Pearson Correlation	.429*	.020	.611**	.791**	.711**	.629**	.320	.665**	.784**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.919	.000	.000	.000	.000	.084	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X5	Pearson Correlation	-.033	.095	.160	.072	1	.381*	.081	-.177	-.242	-.038	.307
	Sig. (2-tailed)	.863	.616	.399	.704		.038	.671	.349	.197	.843	.099
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.147	.260	-.124	.120	.381*	1	.420*	.095	-.312	.009	.450*
	Sig. (2-tailed)	.439	.166	.515	.529	.038		.021	.617	.093	.961	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.359	.380*	-.272	-.228	.081	.420*	1	.539**	.264	.508**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.052	.038	.145	.226	.671	.021		.002	.158	.004	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.242	.051	-.115	-.056	-.177	.095	.539**	1	.402*	.514**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.197	.788	.545	.770	.349	.617	.002		.028	.004	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.116	-.168	.101	-.274	-.242	-.312	.264	.402*	1	.505**	.224
	Sig. (2-tailed)	.542	.375	.597	.144	.197	.093	.158	.028		.004	.234
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.200	-.009	-.226	-.142	-.038	.009	.508**	.514**	.505**	1	.409*
	Sig. (2-tailed)	.288	.961	.230	.453	.843	.961	.004	.004	.004		.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JML	Pearson Correlation	.572**	.402*	.421*	.324	.307	.450*	.576**	.511**	.224	.409*	1

	Sig. (2-tailed)	.804	.715		.002	.853	.761	.459	.336	.191	.021	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-.128	-.102	.549**	1	.306	.387*	.185	.180	.301	.257	.507**
	Sig. (2-tailed)	.501	.590	.002		.101	.035	.326	.342	.106	.170	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.166	.334	.035	.306	1	.389*	.264	.661**	.491**	.290	.624**
	Sig. (2-tailed)	.379	.071	.853	.101		.034	.158	.000	.006	.119	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.220	.219	.058	.387*	.389*	1	.295	.503**	.460*	.230	.597**
	Sig. (2-tailed)	.243	.245	.761	.035	.034		.114	.005	.011	.222	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.040	-.155	-.141	.185	.264	.295	1	.384*	.182	.073	.344
	Sig. (2-tailed)	.833	.413	.459	.326	.158	.114		.036	.335	.701	.063
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.517**	.326	-.182	.180	.661**	.503**	.384*	1	.510**	.255	.640**
	Sig. (2-tailed)	.003	.079	.336	.342	.000	.005	.036		.004	.174	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.438*	.077	.245	.301	.491**	.460*	.182	.510**	1	.765**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.015	.685	.191	.106	.006	.011	.335	.004		.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.456*	.000	.421*	.257	.290	.230	.073	.255	.765**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.011	1.000	.021	.170	.119	.222	.701	.174	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JML	Pearson Correlation	.565**	.316	.427*	.507**	.624**	.597**	.344	.640**	.847**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.089	.019	.004	.000	.000	.063	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS DATA

A. Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.803	6

Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5	P6

P1	1.000	.295	.348	.356	.373	.497
P2	.295	1.000	.398	.272	.403	.095
P3	.348	.398	1.000	.612	.476	.355
P4	.356	.272	.612	1.000	.509	.413
P5	.373	.403	.476	.509	1.000	.656
P6	.497	.095	.355	.413	.656	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	18.73	6.340	.502	.331	.775
P2	19.70	6.424	.392	.320	.802
P3	18.93	5.789	.631	.453	.745
P4	18.87	5.292	.605	.449	.754
P5	18.57	5.978	.680	.588	.738
P6	18.53	6.464	.543	.562	.769

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.67	8.368	2.893	6

B. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.762	10

Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P1	1.000	.081	.189	.310	.421	.199	-.224	.136	.205	.000
P2	.081	1.000	-.183	-.031	-.147	.159	-.277	-.142	-.020	-.321

P3	.189	-.183	1.000	.347	.551	.032	-.183	.228	.594	.376
P4	.310	-.031	.347	1.000	.637	.489	.339	.411	.516	.350
P5	.421	-.147	.551	.637	1.000	.196	-.007	.233	.421	.283
P6	.199	.159	.032	.489	.196	1.000	.493	.470	.447	.391
P7	-.224	-.277	-.183	.339	-.007	.493	1.000	.466	.183	.419
P8	.136	-.142	.228	.411	.233	.470	.466	1.000	.543	.822
P9	.205	-.020	.594	.516	.421	.447	.183	.543	1.000	.495
P10	.000	-.321	.376	.350	.283	.391	.419	.822	.495	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.63	9.964	.282	.380	.725
P2	37.80	11.545	-.162	.374	.787
P3	37.80	8.303	.389	.629	.720
P4	37.50	8.397	.706	.611	.659
P5	37.73	8.064	.556	.595	.678
P6	37.27	9.375	.524	.554	.694
P7	37.80	10.303	.143	.620	.746
P8	37.67	9.402	.577	.772	.690

P9	37.63	8.654	.706	.615	.664
P10	37.67	9.816	.542	.774	.701

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.83	11.247	3.354	10

C. Variabel Kecerdasan Spiritual (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.447	.515	10

Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P1	1.000	.505	.136	-.124	-.033	.147	.359	.242	.116	.200
P2	.505	1.000	-.074	-.179	.095	.260	.380	.051	-.168	-.009
P3	.136	-.074	1.000	.451	.160	-.124	-.272	-.115	.101	-.226
P4	-.124	-.179	.451	1.000	.072	.120	-.228	-.056	-.274	-.142
P5	-.033	.095	.160	.072	1.000	.381	.081	-.177	-.242	-.038
P6	.147	.260	-.124	.120	.381	1.000	.420	.095	-.312	.009
P7	.359	.380	-.272	-.228	.081	.420	1.000	.539	.264	.508
P8	.242	.051	-.115	-.056	-.177	.095	.539	1.000	.402	.514
P9	.116	-.168	.101	-.274	-.242	-.312	.264	.402	1.000	.505
P10	.200	-.009	-.226	-.142	-.038	.009	.508	.514	.505	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.50	6.259	.388	.402	.349
P2	35.67	6.851	.179	.425	.421
P3	36.60	6.524	.051	.511	.501
P4	35.77	7.082	.015	.434	.494
P5	36.10	7.266	.117	.301	.439
P6	35.87	6.671	.234	.453	.402
P7	35.70	6.493	.431	.632	.353
P8	35.67	6.368	.288	.443	.379
P9	35.63	7.551	.071	.570	.449
P10	35.40	6.938	.226	.514	.409

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.77	7.909	2.812	10

D. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.754	.773	10

Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P1	1.000	.567	.047	-.128	.166	.220	.040	.517	.438	.456

P2	.567	1.000	.070	-.102	.334	.219	-.155	.326	.077	.000
P3	.047	.070	1.000	.549	.035	.058	-.141	-.182	.245	.421
P4	-.128	-.102	.549	1.000	.306	.387	.185	.180	.301	.257
P5	.166	.334	.035	.306	1.000	.389	.264	.661	.491	.290
P6	.220	.219	.058	.387	.389	1.000	.295	.503	.460	.230
P7	.040	-.155	-.141	.185	.264	.295	1.000	.384	.182	.073
P8	.517	.326	-.182	.180	.661	.503	.384	1.000	.510	.255
P9	.438	.077	.245	.301	.491	.460	.182	.510	1.000	.765
P10	.456	.000	.421	.257	.290	.230	.073	.255	.765	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.97	16.861	.465	.761	.731
P2	35.90	18.024	.172	.660	.763
P3	35.93	17.168	.273	.594	.753
P4	35.80	16.855	.379	.577	.739
P5	36.17	16.833	.543	.684	.726
P6	35.87	16.809	.506	.447	.728
P7	36.30	17.666	.174	.277	.767

P8	36.13	16.947	.568	.759	.726
P9	36.90	12.300	.743	.733	.670
P10	37.13	12.189	.595	.738	.710

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.23	19.426	4.408	10

JAWABAN RESPONDEN KUESIONER PENELITIAN

RESP.	VARIABEL KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)						JML
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	2	4	4	4	5	23.00
2	4	3	4	4	4	4	23.00
3	4	4	5	4	5	4	26.00
4	4	3	4	4	4	4	23.00
5	4	3	4	4	5	5	25.00
6	3	2	3	1	3	3	15.00
7	4	3	5	5	4	4	25.00
8	4	4	4	4	4	4	24.00
9	4	3	3	3	4	4	21.00
10	5	3	5	5	5	5	28.00
11	4	4	4	4	5	4	25.00
12	4	4	4	5	5	4	26.00
13	3	4	3	2	4	4	20.00
14	4	2	3	3	4	4	20.00
15	4	3	4	3	3	4	21.00
16	4	2	4	4	4	4	22.00
17	4	3	4	4	4	4	23.00
18	5	3	4	4	4	4	24.00
19	4	3	3	3	4	4	21.00
20	4	2	2	3	4	4	19.00
21	3	3	3	4	3	3	19.00
22	4	3	3	4	3	3	20.00
23	4	3	4	4	4	4	23.00
24	3	3	4	4	4	4	22.00
25	4	3	4	4	4	5	24.00
26	4	3	4	4	4	4	23.00
27	5	3	4	4	5	5	26.00
28	4	4	4	5	5	5	27.00
29	5	3	3	4	4	5	24.00
30	2	1	3	4	4	4	18.00

RESP.	VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL (X2)										JML
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46.00
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45.00
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48.00
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37.00
5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	44.00
6	4	4	1	5	4	5	5	4	4	4	40.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
9	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39.00
10	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47.00
11	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45.00
12	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46.00
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
14	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	41.00
15	3	4	2	3	2	5	5	4	3	4	35.00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
17	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45.00
18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42.00
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39.00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
21	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	39.00
22	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43.00
23	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	42.00
24	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38.00
25	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44.00
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39.00
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
28	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47.00
29	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45.00
30	4	5	3	4	2	5	4	4	4	4	39.00

RESP.	VARIABEL KECERDASAN SPIRITUAL (X3)										JML
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37.00
2	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	42.00
3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45.00
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39.00
5	5	5	2	2	4	3	4	4	4	5	38.00
6	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	40.00
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
9	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	40.00
10	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	45.00
11	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	38.00
12	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44.00
13	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	36.00
14	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	40.00
15	3	2	4	5	4	3	3	4	4	4	36.00
16	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	37.00
17	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	42.00
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39.00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41.00
20	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	39.00
21	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	38.00
22	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	40.00
23	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	35.00
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39.00
25	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	39.00
26	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37.00
27	4	4	1	2	4	4	5	5	5	5	39.00
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45.00
29	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44.00
30	3	3	1	5	3	4	4	5	4	5	37.00

RESP.	VARIABEL KINERJA (Y)										JML
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	5	4	5	4	5	4	4	2	1	38.00
2	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	40.00
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50.00
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38.00
5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	2	42.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36.00
7	5	5	2	2	4	4	4	4	2	2	34.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.00
9	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	43.00
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48.00
11	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46.00
12	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46.00
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39.00
14	4	5	4	4	4	4	3	4	2	2	36.00
15	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2	36.00
16	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	37.00
17	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	40.00
18	4	5	5	4	4	4	3	4	2	2	37.00
19	5	5	5	5	4	4	3	4	2	3	40.00
20	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	38.00
21	3	5	5	5	4	4	3	3	2	1	35.00
22	3	3	4	5	4	5	5	4	3	1	37.00
23	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	40.00
24	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	34.00
25	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	44.00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39.00
27	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48.00
28	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45.00
29	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44.00
30	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	37.00

DARTAR RIWAYAT HIDUP



DEWI INDRA RINI, atau biasa dipanggil Dewi, Lahir di Desa Sumi Kecamatan Lambu Kabupaten Bima pada tanggal 8 September 1996. Anak ke 3 dari pasangan Juwaidin dan Kasmir.

Memasuki jenjang pendidikan pada tahun 2000 di TK KEMBANG MELATI Desa Sumi kecamatan Lambu Kabupaten Bima dan tamat pada tahun 2002. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SDN NO.2 SUMI Dan tamat pada tahun 2008. Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 LAMBU dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun yang sama Penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 LAMBU Program Studi IPA (Ilmu Pengetahuan Alam) dan tamat pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, yakni ke perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Program Studi Strata 1. Dalam mengikuti studinya pada perguruan tinggi tersebut ia menyelesaikan skripsi dengan judul “ PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ), KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) dan KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI pada KANTOR SATUAN KERJA PENGEMBANGAN SISTEM PENYEDIAAN AIR MINUM PROVINSI SULAWESI SELATAN di KOTA MAKASSAR”.