

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
ARNAWATI
NIM 105720518415



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR**

**Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan Oleh :

ARNAWATI

NIM 105720518415

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta. Bapak dan Ibu saya, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khushyuk selain doa yang terucap dari kedua orang tua saya. Ucapan terima kasih saja tak akan pernah cukup membalas kebaikan kedua orang tua saya, karena itu kupersembahkan bakti dan cintaku untuk kedua orang tua saya.

Saudara saya (kakak dan adik), yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan doanya untuk keberhasilan ini, cinta kalian adalah memberikan kobaran semangat yang menggebu, terima kasih dan sayangkan kepada kalian.

Sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung dan membantuku, terima kasih atas canda, tawa, tangis dan perjuangan yang kita lewati bersama.

MOTTO HIDUP

Sesungguhnya jiwa itu bagaikan kaca, dan akal pikiran, bagaikan lampunya dan hikmah (kebijakan) Allah bagaikan minyaknya, dan jika ia padam kamu menjadi mati (Ibnu Sina)

“barang siapa menginginkan kebahagiaan didunia maka haruslah dengan ilmu, barang siapa yang menginginkan kebahagiaan di akhirat haruslah dengan ilmu, dan barang siapa yang menginginkan kebahagiaan pada keduanya maka haruslah dengan ilmu” (HR. ibn Asakir)

Barang siapa yang ingin gembira dipanjangkan umurnya, Dilapangkan Rezekinya, dan Dihindarkan Dari Kematian Buruk, Maka Hendaklah Ia Bertaqwa Kepada Allah dan Rasulullah, Ia Menyambung Tali Persaudaraan. (H.R. Bazzar)

“ Bertakwallah kepada Allah dimana saja kamu berada dan ikutilah perbuatan jahat itu dengan kebaikan supaya terhapus kejahatan, dan bergaullah dengan sesama manusia dengan budi baik”. (HR. Ahmad dan Tirmidzi)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Arnawati
No Stambuk/NIM : 105720518415
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at tanggal 30 Agustus 2019.

Makassar, 30 Agustus 2019

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Agussalim HR, SE., MM
NIDN: 0911115703

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NIDN: 0927078201

Mengetahui:



Ketua Program Studi
Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama ARNAWATI, NIM: 105720518415, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzulhijah 1440 H/ 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijah 1440 H
30 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....) (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)
3. Syafaruddin, SE., MM (.....)
4. Nasrullah, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM

NEM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amawati

Stambuk : 105720518415

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Sketsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 30 Agustus 2019.

Makassar, 30 Agustus 2019

Yang membuat Pernyataan,

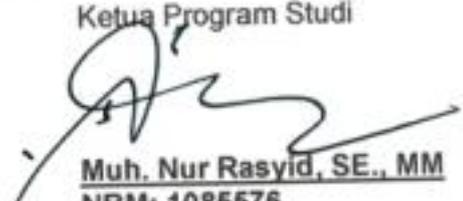

Amawati
Diketahui Oien : 



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Isma'il Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kami ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan hidayat, taufik dan rahmatnya sehingga penulisan skripsi dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala namun berkat bantuan, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak yang telah dengan sabar, tekun, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan saran-saran yang berharga kepada kami selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Jurusan Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. Agussalim HR, SE., MM. selaku pembimbing I dan Muh. Nur Rasyid, SE., MM. selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini terselesaikan.

5. Kedua orang tua tercinta yang tak bosan-bosannya memberikan nasehat dan dukungan yang tidak dapat kami nilai dalam bentuk apapun. Semoga Tuhan selalu senantiasa melimpahkan kesehatan dan kesejahteraan bagi beliau, Amin.
6. Untuk semua teman-teman tanpa terkecuali yang tidak dapat disebutkan namanya, terimakasih untuk setiap bantuan yang telah kalian berikan kepada penulis.
7. Beserta Orang-Orang Terdekat yang selalu mensuport penulis untuk menyelesaikan skripsi ini

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

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Penulis

Arnawati

ABSTRAK

Arnawati. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Agussalim HR, dan Pembimbing II Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Analisis data menggunakan persamaan regresi berganda dan uji asumsi klasik, salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, sampel yang digunakan sebanyak 50 pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian.

Dari hasil pengujian regresi berganda, data yang menunjukkan variabel Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dengan melihat nilai uji F yaitu 65,950, dengan demikian F hitung > F tabel (> 0.05), Untuk nilai t hitung variabel Kecerdasan Intelektual sebesar 0,179 dan nilai signifikansi 0,112 > 0,05 sehingga variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 0,000 < 0.05 jadi yang lebih positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Kecerdasan Spiritual.

Kata kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Arnawati. 2019. The Influence Of Intellectual Intelligence And Spiritual Intelligence On Employee Performance In Capital Investment And Integrated Services Of Makassar City Doors. *Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Supervisor I Agussalim HR and Advisor II Muh. Nur Rasyid.*

This study aims to determine and analyze the Effects of Intellectual Intelligence and Spiritual Intelligence on the Performance of Employees of the Makassar City Investment and Integrated Service Office. Data analysis using multiple regression equations and the classic assumption test, one of the methods used to determine the number of samples is using the Slovin formula, the sample used was 50 employees. The research data was obtained from questionnaires, literature studies, and direct interviews with relevant parties according to the research objectives.

From the results of multiple regression testing, data showing the variable Intellectual Intelligence and Spiritual Intelligence have a positive effect by looking at the F test value of 65.950, thus $F_{\text{arithmic}} > F_{\text{table}} (> 0.05)$, For the t value of the intellectuality variable of 0.179 and the significance value of $0.112 > 0.05$ so that the variable Intellectual Intelligence has a positive and insignificant effect, while the Spiritual Intelligence variable of $0,000 < 0.05$ so the more positive and significant effect on employee performance is the Spiritual Intelligence variable.

Keywords: Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJUAN PUSTAKA	7
A. Kerangka Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
3. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia	12

B. Kinerja	17
C. Kecerdasan Intelektual (IQ)	23
D. Kecerdasan Spiritual (SQ)	29
E. Tinjauan Empiris.....	31
F. Kerangka Pikir	33
G. Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
C. Teknik Pengumpulan Data	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Jenis dan Sumber Data	40
F. Metode Analisis	41
G. Definisi Operasional	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Sejarah DPMPTSP Kota Makassar	44
B. Visi, Misi dan Motto Pelayanan DPMPTSP Kota Makassar	46
C. Struktur Organisasi	46
D. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Tinjauan Empiris	32
Tabel 2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 3	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	50
Tabel 4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 5	Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan Intelektual.....	51
Tabel 6	Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan spiritual	52
Tabel 7	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai	53
Tabel 8	Reliability Statistics	55
Tabel 9	Item Total Statistics.....	55
Tabel 10	Coefficients ^a	56
Tabel 11	Koefisien Determinasi Model Summary.....	58
Tabel 12	Hasil Perhitungan Uji F (secara simultan)	59
Tabel 13	Hasil Perhitungan Uji T	60

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1	Kerangka Pikir	34
Gambar 2	Struktur Organisasi	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Formulir Pengisian Kuesioner
2. Biografi Penulis
3. Hasil (Kuesioner
4. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan mendorong) yang mampu memberi percepatan kearah masa depan (Fahmi, 2016:137). Secara lebih tegas Amstrong (2014:29) dalam Fahmi (2016:137) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Bastian (20014:392) dalam Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Berdasarkan pemahaman teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam suatu organisasi dengan periode waktu tertentu. Usaha – usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Setiap manusia memiliki keinginan berprestasi dalam segala hal, termasuk dalam bidang pekerjaan khususnya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan dalam kinerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual, namun diperlukan kemampuan mengelola emosi.

Dalam proses pencapaian tujuannya perusahaan perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan. Michael Zwell (dalam Wibowo : 2013) mengungkapkan bahwa terdapat factor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu :

Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Keyakinan, Pengalaman, Karakteristik Pribadi, Motivasi, Kecerdasan dan Budaya Organisasi.

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya yang unggul memiliki kemampuan mensikapi setiap kondisi yang dihadapi dan mempunyai kedekatan pada Tuhan atas setiap pekerjaan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun (SQ).

Menurut pendapat Carruso dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pada kenyataannya kemampuan intelektual yang diukur dengan IQ masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja, *"In fact, many psychologist still believe that IQ is the single best predictor of workplace success"* Carruso (1999, p.2). hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya dalam tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam menganalisa sesuatu, kecerdasan intelektual berperan ketika seorang pekerja menggunakan kemampuan analisis dan kognitifnya untuk memecahkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapat hasil terbaik.

Kecerdasan spiritual menurut Stephen R. Covey adalah pusat paling mendasar diantara kecerdasan yang lain, karena dia menjadi sumber bimbingan bagi kecerdasan lainnya (Stephen R. Covey, 2013, hal 79). Kecerdasan spiritual dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan nilai, batin dan kejiwaan. Kecerdasan ini terutama berkaitan dengan abstraksi pada suatu hal diluar kekuatan manusia yaitu kekuatan penggerak kehidupan alam semesta.

Kinerja seorang pegawai akan menentukan kinerja organisasi dimana ia bekerja. Tugas masing-masing individu pegawai secara keseluruhan akan berdampak pada aktivitas organisasi tersebut, dengan demikian pengembangan kinerja dari masing-masing karyawan harus memperoleh perhatian secara intensif karena kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang organisasi, sehingga membuat karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi, membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja (Davis & Newstrom, 2012)

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) merupakan sebuah instansi yang memberikan jasa pelayanan public di sector perizinan. Sebagai bentuk komitmen pemerintah kota Makassar dalam peningkatan system pelayanan disektor perizinan, maka walikota Makassar menetapkan DPMPTSP sebagai tempat pelayanan perizinan dengan system pelayanan satu pintu. Kebijakan ini ditandai dengan diberlakukannya peraturan walikota (Perwali) Makassar Nomor 20 Tahun 2014 yang memuat tentang tata cara pemberian izin melalui satu pintu. Dimana pelayanan hanya berawal dan berakhir di DPMPTSP. Dengan pelaksanaan pelayanan perizinan yang prima, maka secara bertahap perizinan dan legalitas bagi usaha akan memberikan multiplier effect kepada kota makassar. DPMPTSP memiliki wewenang menyelenggarakan pelayanan public di bidang pelayanan perizinan dan non perizinan. Perizinan adalah pemberian legalitas kepada seseorang atau pelaku usaha/kegiatan tertentu untuk izin maupun tanda daftar usaha, sedangkan non

perizinan adalah pemberian legalitas kepada seseorang dalam bentuk tanda daftar, rekomendasi, fatwa atau lainnya. Oleh karena itu, alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai dikarenakan bahwasanya operasional DPMPSTP sangat berkaitan dengan kemampuan yang melibatkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena yang didapatkan penulis dalam penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawainya adalah kecerdasannya. Adapun kecerdasan terdiri dari kecerdasan intelektual (IQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Legenda atau paradigma lama tentang anggapan bahwa IQ sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya.

Dalam kegiatan operasional secara tidak langsung memerlukan kemampuan teknis yang membutuhkan kemampuan kecerdasan intelektual untuk memecahkan masalah didalam pekerjaan yang akan dihadapi. Disamping itu juga memerlukan kemampuan kecerdasan spiritual sehingga pegawai dapat bersifat fleksibel dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap tanggungjawab, mampu melihat keterkaitan antara berbagai hal, mandiri, serta bijaksana dalam bertindak dan bekerja bersama rekan kerja. Mengingat bahwa pelayanan DPMPSTP ditujukan

untuk kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan adanya system perizinan yang kondusif dan secara langsung berinteraksi dengan masyarakat dan rekan kerja, maka peneliti berniat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar”.
2. Apakah ada pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar”.
3. Apakah ada pengaruh antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan kepada pihak perusahaan mengenai bagaimana hubungan antara pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai, sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang diperlukan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.
2. Sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan bagi pihak yang akan melakukan penelitian dengan materi yang sama.
3. Sebagai referensi untuk melakukan sebuah perbandingan dalam sebuah perusahaan dengan hasil penelitian yang akurat dan aktual dalam penyusunannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya. Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan tersebut dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, maka akan menjadikan karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain :

- 1) Menurut Mangkunegara (2013:2)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2) Menurut Sedarmayanti (2015:13)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

3) Menurut Hasibuan (2013:10)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas

dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi-fungsi organisasi dapat berjalan simbang.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:21) meliputi :

1) Perencanaan

Perencanaan (*Human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi : pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu

tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya

dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab

lainnya (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

3. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Priansa (2014:174) mengemukakan bahwa, “pelatihan sumber daya manusia (SDM) merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM yang superior”. Melalui pelatihan, manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan. Dimana pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Selain itu dalam jurnal Fenina Ezra Wulan Kasenda (2016) menyatakan bahwa “pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”

Adapun menurut Kaswan (2013) bahwa “pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan/ pegawai”. Pelatihan meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif.

a. Metode yang diterapkan pada pelatihan Menurut Andrew E Sikula dalam Mangkunegara (2011:52) adalah sebagai berikut :

1. *On the job* (Pada pekerjaan)

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari *on the job*

training adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior membrikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan *training* baru memperhatikannya.

2. *Vestibule* atau Balai

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu *job*. Metode *vestibule* sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dngan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.

3. Metode demonstrasi dan contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.

4. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari ralitas.

5. *Apprenticeship*

Metode *training apprenticeship* adalah suatu cara mngembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan.

6. Metode ruang kelas

Metode ruang klas merupakan metode *training* yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan diarea pekerjaan.

b. Menurut Marwansyah (2014:156) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Dukungan dari manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen

puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3. Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4. Kompleksitas organisasi

Seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima bahkan mencari perubahan.

5. Gaya belajar

Keberhasilan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika seseorang mengatakan telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

Selain itu, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM memiliki tujuan baik yang berdampak bagi organisasi itu sendiri maupun berdampak pada pegawai/karyawan. Adapun tujuan dari pelatihan dan pengembangan SDM antara lain :

Menurut Mangkunegara (2013:45) tujuan pelatihan adalah :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Menghindari keusangan.
8. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sedangkan, tujuan pelatihan menurut Sikula dalam Priansa (2014:176) adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas (*Productivity*)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas (*Quality*)

Penyelenggara pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan tenaga kerja (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4. Moral (*Morale*)

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan kesehatan (*Health and Safety*)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dngan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan pribadi (*Personal Growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk peningkatan perkembangan pribadinya.

B. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi bagaimana proses pekerja berlangsung. (Wibowo, 2013:7).

Menurut Bernadin dan Russell (1993: 379), kinerja dapat di definisikan sebagai berikut: "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period*". Berdasarkan pendapat Bernadin and Russell, kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2003:34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab

yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 2014:15) dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tantangan apa yang dikerjakandan bagaimana cara mengerjakannya.

Selain itu, dalam pengertian lainnya kinerja adalah hasil yang diperoleh atas pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang/kelompok untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar (Sianipar, 2003:60)

Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai/karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah di tentukan oleh organisasi kepada karyawan. Siagian (2014:166).

Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal penting, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan dengan baik.

Pengelolaan kinerja merupakan salah satu program pengelolaan sumber daya manusia strategis yang memiliki arti penting dari sudut pandang karyawan dan organisasi, program ini merupakan kewajiban yang harus dilakukan.

Organisasi memiliki kepentingan untuk memastikan kesesuaian antara hasil kerja karyawan dengan tanggung jawab dan peran yang

tercermin dalam deskripsi pekerjaan yang mendorong mencapai sasaran organisasi. Dengan adanya penialain kinerja maka dapat diidentifikasi perbedaan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi, yang akan mempengaruhi kebijakan dalam pengembangan SDM (Harsono, 2013:97) dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat, semuanya memperoleh manfaat.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2013:264) ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang/kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Melalui proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

d. Faktor-faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2004:13).

1. Faktor Kemampuan (Ability) secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realilty (Knowledge + skill). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (Motivation) motivasi diartikan suatu sikap (attitude pimpinan dan karyawan) terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan , ketetapan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi.

e. Indikator Kinerja

Bernadin dan Russell (2013: 383) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan.

1. *Quality (Kualitas)*

Pekerja dapat mencapai hasil akhir yang mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

2. *Quantity (Kuantitas)*

Pekerja dapat mencapai hasil yang dinyatakan dalam nilai uang, jumlah unit, atau pekerjaan yang selesai.

3. *Timeliness (Ketepatan waktu)*

Pekerja dapat menyelesaikan tugasnya pada waktu awal yang diinginkan organisasi serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain

4. *Cost effectiveness (Efektivitas biaya)*

Penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan dalam arti mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

5. *Need for Supervision (Perlu Pengawasan)*

Pekerja dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau membutuhkan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. *Interpersonal Impact (Hubungan Antar Individu)*

Keadaan dimana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, berpikiran positif, percaya diri, dan kerja sama antar rekan kerja.

C. Kecerdasan Intelektual (IQ)

a. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain (Josep, 2014: 8). Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan intelligensi. Isilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris (Joseph 2015: 19). Intelligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Galton, dalam Joseph, 2013: 20)

Menurut Bannet dan Simon dalam Anwar (2015:5) Intellegensia sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari tiga komponen, yaitu ; Perama, kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan. Kedua, kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah dilakukan. Ketiga, kemampuan untuk mengkritik diri sendiri.

Intelligensi lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berpikir. Wechsler seorang ilmuwan dari Amerika adalah orang yang membuat test inteligensi WAIS dan WISC yang banyak digunakan diseluruh dunia. Ia mengemukakan bahwa inteligensi adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien (dalam Anastasi dan Urbina, 2014: 220)

Spearman mengelompokkan inteligensi kedalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah *g factor* atau biasa di sebut dengan kemampuan kognitif yang dimiliki individu secara umum, misalnya kemampuan mengingat dan berpikir. Kategori yang kedua disebut dengan *s factor* yaitu merupakan kemampuan khusus yang di miliki individu (Eysenck, 2014: 13). *G* faktor lebih merupakan potensi dasar yang dimiliki oleh setiap orang untuk belajar dan beradaptasi. Intelligensi ini dipengaruhi oleh faktor bawaan. Faktor *s* merupakan intelligensi yang dipengaruhi oleh lingkungan sehingga faktor *s* yang dimiliki oleh orang yang satu akan berbeda dengan orang lain. Setiap faktor *s* pasti mengandung faktor *g*.

Menurut Wechsler dalam Winarto (2014: 4) Intelligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat di simpulkan bahwa Intelligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa logika dann rasio yang merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dalih, mengolah informasi menjadi nyata.

Walaupun IQ adalah tolak ukur dari kepintaran seseorang, IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang. IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Untuk itu, seseorang ber-IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan di dalam dunia kerja yang

kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari karyawan tersebut (Armansyah, 2013: 45).

a. Indikator Kecerdasan Intelektual

Wiramiharja (20: 73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang di ambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Luster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dan Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah:

1. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
2. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.
3. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numeric.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variable kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numeric. Istilah kecerdasan intelektual lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif.

Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Moustafa dan Miller, 2003:5).

Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2013:5).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja (2014: 80) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitiannya ia memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30% didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang.

Kemampuan intelektual menurut Robbins (2015: 57) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

Tujuh dimensi menurut Robbins (2015: 58) dalam kecerdasan intelektual adalah:

1. Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat
 2. Kecerdasan verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan di dengar.
 3. Kecepatan persepsi merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 4. Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
 5. Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
 6. Visualisasi spasial merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi ruang dirubah.
 7. Daya ingat merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
- b. Faktor-faktor Kecerdasan Intelektual

Ngalim PUrwanto (2014: 55-56) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi inteligensi yaitu pembawaan, kematangan organ tubuh, pembentukan dari lingkungan, minat dan pembawaan yang khas serta kebebasan memilih metode dalam memecahkan masalah.

1. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan cirri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kemampuan kita dalam memecahkan permasalahan, pertama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang ada

yang pintar dan ada yang bodoh meskipun menerima latihan yang sama perbedaan itu tetap masih ada.

2. Kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu karena soal tersebut masih terlampau sukar baginya. Organ tubuh dan fungsi jiwanya belum matang untuk memecahkan masalah itu. Kematangan erat hubungannya dengan umur.

3. Pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi kemampuan inteligensi. Pembentukan ada dua macam yaitu disengaja seperti yang dilakukan disekolah dan tidak disengaja yaitu pengaruh alam sekitar.

4. Minat dan Pembawaan yang Khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat motif-motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (manipulate and exploring motives).

5. Kebebasan

Kebebasan mengandung makna bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah. Dengan kebebasan manusia dapat menentukan dan mengembangkan cara

berfikirnya secara cepat dan yang mereka anggap akurat. Keterbelakangan, pengekan akan mempengaruhi intelektual seseorang.

D. Kecerdasan Spiritual (SQ)

a. Pengertian Kecerdasan Spritual

Zohar dan Marshal (2014:37) mengidentifikasikan kecedasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyelesaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasnya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mmengangkat kita dari kerendahan.

Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2014: 25).

Eckersley (2013:5) memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di didalam hidup kita. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon (2016:6) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas.

Mccormick (2014: 20) dan Mitroff and Denton (2013:111), dalam penelitiannya membedakan membedakan kecerdasan spiritual dengan

religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditunjukkan pada hubungannya dengan Tuhan, sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Berman (2015: 98) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Dia juga mengatakan bahwa kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri.

Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ (kecerdasan emosional), oleh karena itu istilah tersebut muncul karena IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja (Hoffman, 2015: 131).

Agus nggermanto (2015: 123: "seseorang yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan."

b. Faktor yang Menghambat Kecerdasan Spiritual

Sumediyani (2015: 3) ada beberapa hal yang dapat menghambat berkembangnya kecerdasan spiritual dalam diri seseorang, yaitu :

1. Adanya ketidakseimbangan yang dinamis antara id, ego, dan superego, ketidakseimbangan antara ego sadar yang rasional dan tuntutan dari alam tak sadar secara umum.

2. Adanya orangtua yang tidak cukup menyayangi
3. Mengharapkan terlalu banyak
4. Adanya ajaran yang mengajarkan menekan insting
5. Adanya aturan moral yang menekan insting alamiah
6. Adanya luka jiwa, yaitu jiwa yang menggambarkan pengalaman menyangkut perasaan terasing dan tidak berharga

c. Indikator Kecerdasan Spiritual

Dalam bukunya Zohar dan Marshall (2015: 14) mengemukakan bahwa tanda-tanda dari kecerdasan spiritual yang bagus adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan bersifat fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif).
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
5. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (Rendah Hati)
6. Kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa? Untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar

E. Tinjauan Empiris

Penelitian-penelitian sejenis ini telah dilakukan sebelumnya, sebab penelitian-penelitian terdahulu dirasa sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini antara lain :

Tabel 1 Tinjauan Empiris

No.	Nama, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nailis Sakinah, 2016	Pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, dan Spiritual terhadap kinerja pegawai pada kantor Cabang bank jatim kediri tahun 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis regresi berganda - Uji koefisien determinasi - Uji T - Uji F 	Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Erlangga Arya Mandala, dkk, 2018	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan pt. madu baru bantul, yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis regresi berganda - Uji koefisien determinasi - Uji T - Uji F 	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan karyawan
3.	Baharuddin, dkk, 2018	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis regresi sederhana - Uji koefisien determinasi - Uji T 	Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja guru
4.	Yeni Sugena Putri, 2016	Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan Emosional, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pt. Pln persero area klaten	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis regresi berganda - Uji koefisien determinasi - Uji T - Uji F 	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

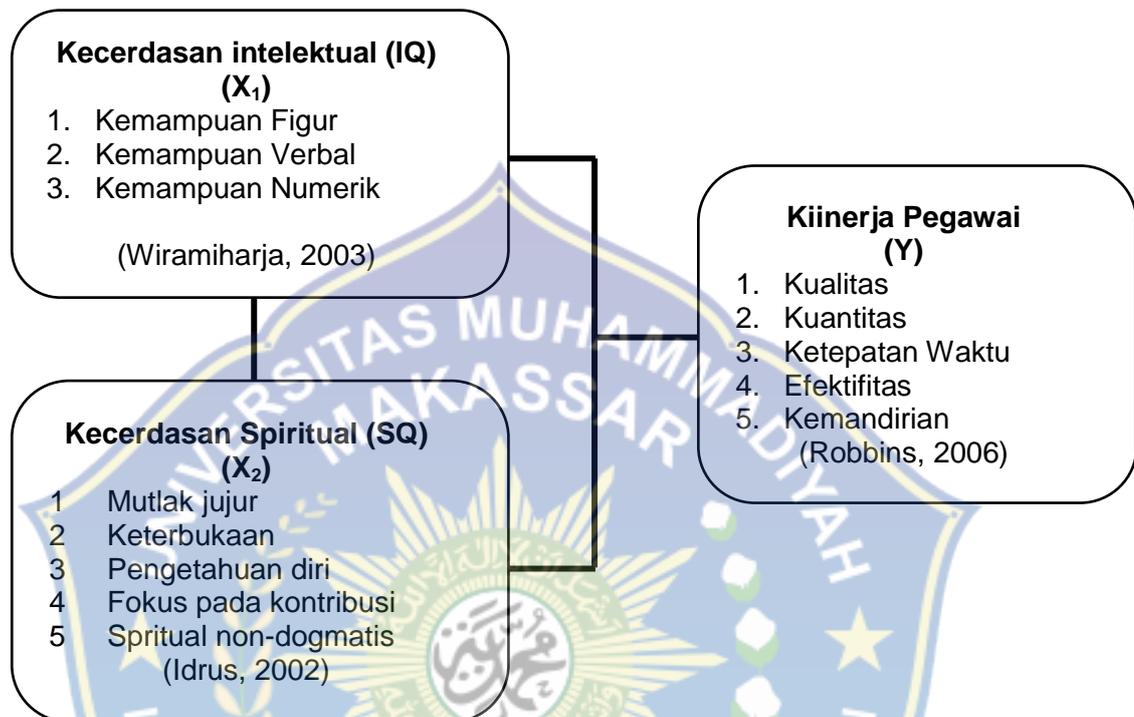
5.	Ega Leovani, 2017	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Lima Di Kota Palembang	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis regresi berganda - Uji koefisien determinasi - Uji T - Uji F 	Kecerdasan ineteltual (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hotel berbintang lima di kota Palembang
----	----------------------	---	--	--

F. Kerangka Pikir

Kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik, (Trihandini 2005:103).

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan berhubungan dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000:32).

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat suatu bagan kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok penelitian dan tujuan yang diinginkan pada uraian sebelumnya, maka sebagai uraian hipotesis adalah :

1. Diduga bahwa pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
2. Diduga bahwa pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar

3. Diduga bahwa pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Hal yang terpenting dari sesuatu berupa gejala/fenomena sosial, yakni makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Dengan pendekatan kuantitatif ini, peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian yakni Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar untuk melakukan pengamatan langsung, mewawancarai informan penelitian yang mengetahui tentang fokus masalah yang diteliti serta melihat fakta-fakta yang terjadi tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar tersebut.

Penelitian kuantitatif sangat sesuai untuk meneliti masalah yang belum diketahui variabel di dalamnya dan perlu untuk dieksplorasi. Juga kajian literature tentang fenomena tersebut masih kurang dan perlu mengkaji dari pelaku sendiri dengan mengeksplor lebih mendalam. Moleong berpendapat bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lainlain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Dengan penelitian kuantitatif diharapkan dapat memperoleh suatu pengertian atau *meaning* dari fenomena yang terjadi untuk dijadikan pelajaran di masa depan. Oleh karena itu, peneliti dalam penelitian kuantitatif terjun ke lapangan dan menjadi instrumen utama (*key instrument*) dalam mengumpulkan data dan menginterpretasikannya, juga situasi alamiah (*natural*) menjadi ciri utama dalam penelitian ini. Danim mengemukakan bahwa ciri-ciri dari penelitian kualitatif adalah:

- a. Mempunyai setting alami sebagai sumber data langsung dan peneliti adalah instrumen utamanya.
- b. Bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar dan bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka sifatnya sebagai penunjang.
- c. Lebih menekankan proses kerja, seluruh fenomena yang dihadapi terjemahan dalam kegiatan sehari-hari, terutama yang berkaitan langsung dengan masalah.
- d. Cenderung menggunakan pendekatan induktif. Abstraksi-abstraksi disusun oleh peneliti atas dasar data yang telah terkumpul dan dikelompokan bersama-sama melalui pengumpulan data selama kerja lapangan di lokasi penelitian
- e. Memberikan titik tekan pada makna, yaitu fokus penelahaan terpaut langsung dengan masalah kehidupan manusia.

Berdasarkan kepada uraian di atas, maka peneliti memilih jenis penelitian kuantitatif, dimana peneliti langsung menjadi instrumen kunci yang terjun ke lokasi untuk memperoleh data-data yang diperlukan tentang promosi jabatan karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota

Makassar, kemudian dianalisa dan ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan makna dari perilaku yang sedang diteliti.

Lebih jauh penjelasan tentang keistimewaan penelitian dengan menggunakan paradigma kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman makna. "Makna" di sini merujuk pada kognisi, afeksi, intensi, dan apa saja yang terhimpun didalam istilah "perspektif partisipan". Prespektif para responden tidak terbatas pada "laporan" mereka tentang suatu kejadian atau tingkah laku, melainkan juga pada apa di balik prespektif itu.
2. Pemahaman konteks tertentu. Perilaku responden dalam penelitian kualitatif dilihat dalam konteks tertentu dan pengaruh konteks terhadap perilakunya.
3. Identifikasi fenomena dan pengaruh yang tidak terduga. Setiap informasi, kejadian, perilaku, suasana dan apapun yang baru adalah sangat berguna dan berpotensi sebagai data untuk mendukung hipotesis kerja.
4. Pemahaman proses. Dalam penelitian kualitatif, proses kegiatan atau fenomena yang sedang diteliti lebih mendapat perhatian daripada proses. Proses yang mendukung terjadinya fenomena tersebut yang lebih berkesan bagi para peneliti kualitatif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 2 Makassar 90111 Kota Makassar.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut ;

1. Penelitian lapang (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan melihat kenyataan yang ada sekaligus melakukan wawancara langsung dengan pegawai dan kenyataan lain yang akan memberikan gambaran yang akan diteliti.
2. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yakni penelitian yang meliputi kegiatan yang mempelajari landasan teoritis, baik melalui buku-buku atau literatur maupun materi perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas pada penulisan skripsi ini.
3. Angket (Kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada pegawai. Dengan cara ini diharapkan memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi tentang variabel-variabel yang akan diukur/diketahui.

Setiap pertanyaan akan diberi (5) jawaban alternatif dan masing-masing jawaban terdiri atas setuju (S), sangat setuju (SS), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar yang berjumlah 106 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini terdiri atas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Penarikan sampel menggunakan penentuan ukuran sampel berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Besar Populasi

e = Tingkat Kepercayaan (10% = 0,1)

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,1)^2}$$

n = 51,4 dibulatkan menjadi 50.

Dari teknik penarikan sampel diatas, maka sampel dalam penelitian ini sebesar 50 responden

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Jenis Data

Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

b. Sumber data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data utama yang diperoleh dengan cara mengajukan daftar data-data yang dibutuhkan kepada staf kepegawaian perusahaan.
2. Data skunder, yaitu data-data yang diperoleh dokumen-dokumen setelah melakukan wawancara dengan pegawai dan pemimpin perusahaan, serta buku-buku referensi yang relevan dengan penelitian ini.

F. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja)

a = Konstanta

X_1	= Kecerdasan Intelektual
X_2	= Kecerdasan Spiritual
$b_1, b_2, b_3,$	= Koefisien Regresi
e	= Koefisien Pengganggu

G. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Berikut penjelasannya :

1. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel bebas

Variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini variabel bebas tersebut adalah :

- a. Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif
- b. Kecerdasan Spiritual adalah perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di didalam hidup kita.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah DPMPTSP Kota Makassar

Pada Tahapan awal pemberian izin dalam lingkup Kota Makassar masih dilaksanakan oleh instansi teknis masing-masing, dan untuk pelayanan izin SITU (HO) berada pada bagian perekonomian Sekretariat Daerah Kota madya Ujung Pandang.

Pada tahun 2001 dibentuk Kantor Pesat (Pelayanan Satu Atap) mekanisme pemberian izin diatur melalui keputusan Walikota Makassar No.32 Tahun 2001 yang mana pemberian izin dalam Kota Makassar berawal pada Kantor Pesat dan pada saat itu penandatanganan izin masih dilakukan oleh Bapak Walikota.

Pada tahun 2002 melalui Peraturan Daerah Kota Makassar No.15 Tahun 2002 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dibentuk Kantor Pelayan Perizinan dan Mekanisme pemberian izin dalam Kota Makassar diatur dengan Keputusan Walikota Makassar No.03 Tahun 2002 tentang Penetapan Kembali Tata Cara Pemberian Izin dalam Kota Makassar dan Keputusan Walikota Makassar No.40 tentang Tata Cara Pemberian izin dibidang Perindustrian dan Perdagangan, Ketenagakerjaan dan izin operasional perfileman Percetakan dan grafika. Pada Keputusan Walikota Makassar ini Kepala Kantor Pelayanan Perizinan diberikan Kewenangan untuk menandatangani perizinan dalam Kota Makassar.

Pada Tahun 2005 dikeluarkannya Peraturan Daerah Kota Makassar No.13 Tahun 2005 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja

Kantor Pelayanan Administrasi Perizinan maka Kantor Pelayanan Perizinan berubah nama menjadi Kantor Pelayanan Administrasi Perizinan (KPAP)

Pada Tahun 2005 diterbitkannya Peraturan Walikota Makassar No.14 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pemberian Izin Pada Pemerintah Kota Makassar, mekanisme Pemberian izin berawal dan berakhir pada Kantor Pelayanan Perizinan.

Selanjutnya pada tahun 2009 pembentukan Kantor Pelayanan Administrasi Perizinan (KPAP) diatur berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009 tentang pembentukan dan susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar nomor 3 Tahun 2009), kemudian dikeluarkannya Perda Kota Makassar no. 7 tahun 2013 tentang perubahan atas Perda no. 3 tahun 2009 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah Kota Makassar.

Pada Tahun 2014 Pemerintah kota Makassar mengeluarkan Peraturan walikota no. 8 Tahun 2014 tentang pelimpahan kewenangan perizinan dan non-perizinan di Badan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTPM)

Pada Tahun 2014 dalam rangka peningkatan perizinan dan non-perizinan dan mengoptimalkan pelayanan publik maka dikeluarkannya Peraturan Walikota No. 20 Tahun 2014 tentang tata cara pemberian izin pada Pemerintah Kota Makassar.

Pada tahun 2016 dengan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah pada pasal (5) point 18 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan Tipe A.

Dengan Peraturan Walikota Makassar Nomor 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

B. Visi, Misi dan Motto Pelayanan DPMPTSP Kota Makassar

1. Visi

Terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi semua melalui penyelenggaraan perizinan dan penanaman modal yang berkelas dunia.

2. Misi

- a. Meningkatkan standar dan mutu pelayanan perizinan dan penanaman modal yang transparan akuntabel dan bebas korupsi.
- b. Modernisasi pelayanan perizinan dan penanaman modal melalui penerapan teknologi informasi.
- c. Meningkatkan kompetensi apparatus DPM-PTSP melalui penerapan sistem *reward* dan *Punishment*.
- d. Optimalisasi potensi daerah untuk peningkatan daya saing inverstasi.

3. Motto

"Mewujudkan Pelayanan Prima untuk Rakyat".

C. Struktur Organisasi

Pengertian organisasi beraneka ragam tergantung dari sudut mana ahli yang bersangkutan melihatnya. Disini penulis mencoba mengutip dari seorang ahli mengenai pengertian organisasi. S.P. Siagian, (1980:113) dalam bukunya "Filsafat Administrasi" mengatakan: "Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian sesuatu tujuan yang telah

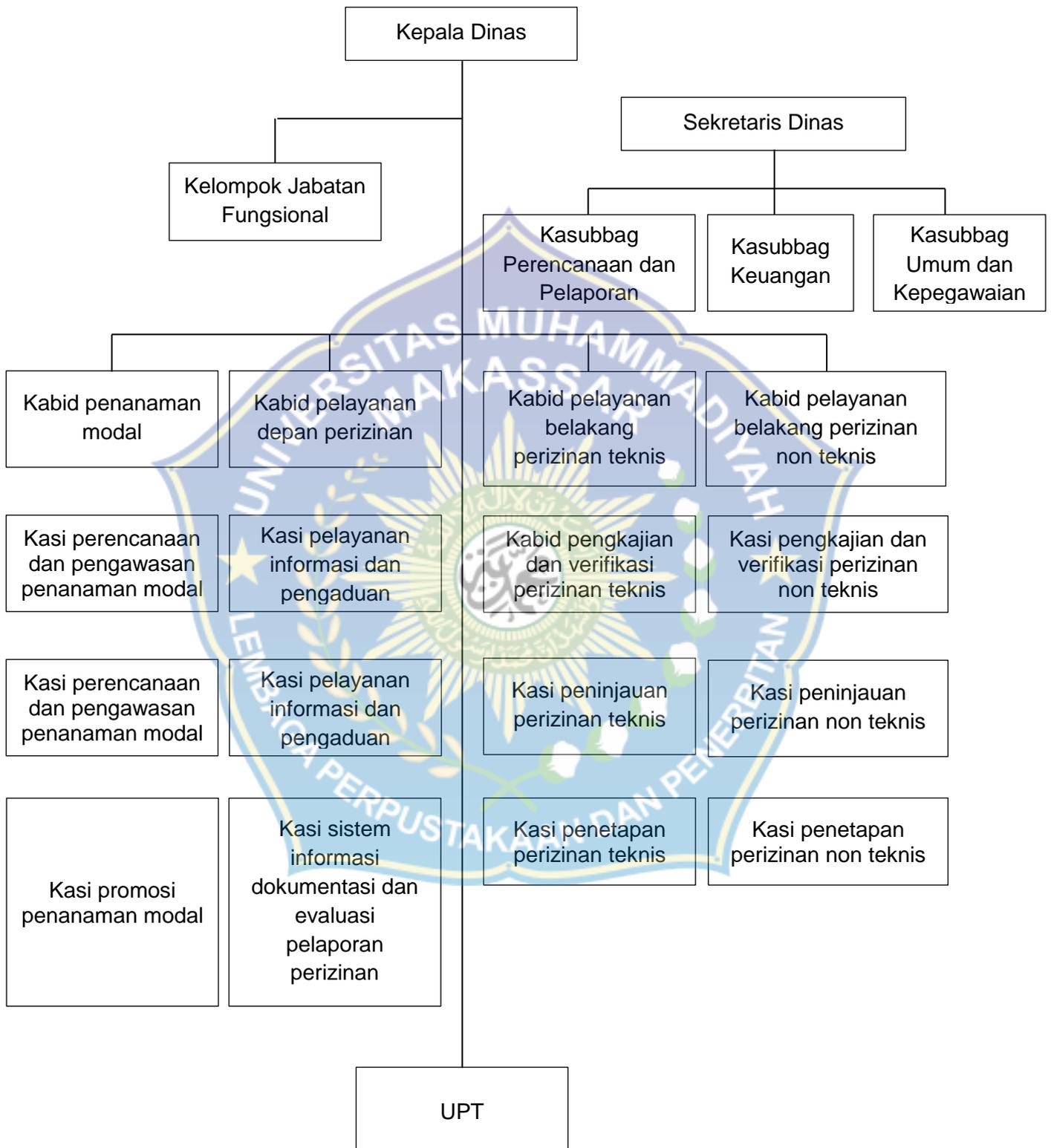
ditentukan dalam ikatan dimana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan pekerja antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana fungsi dan aktifitas dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa yang melapor kepada siapa yang menyusun pembagian kerja dan merupakan suatu sistem komunikasi. Dengan demikian kegiatan yang beranekaragam dalam perusahaan disusun secara teratur sehingga tujuan usaha yang ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan baik.

Berikut Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar :



Gambar 1. Struktur Organisasi



D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar sebanyak 50 orang. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada masing-masing karyawan. Terdapat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di perusahaan. Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Total	50	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari tabel di atas yang berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 33 orang atau 66% berjenis kelamin laki-laki dan 17 orang atau 34% berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar adalah laki-laki.

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia:

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-35 tahun	26	52%
35-45 tahun	20	40%
>45 tahun	4	8%
Total	50	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari tabel di atas yang berdasarkan usia, responden yang berumur 20-35 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 26 orang atau 52% dan yang paling sedikit berumur antara >45 tahun, yaitu terdiri dari 4 orang atau 8%.

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan :

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1-2 tahun	22	44%
2-4 tahun	12	24%
4-6 tahun	10	20%
>6 tahun	6	12%
Total	50	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari tabel di atas yang berdasarkan lama bekerja, responden yang paling dominan adalah pegawai yang bekerja selama 1-2 tahun yang terdiri dari 22 orang atau 44%, diikuti pegawai yang telah bekerja selama 2-4 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, kemudian >6 tahun sebanyak 6 orang atau 12%, 4-6 tahun sebanyak 10 orang atau 20%.

a. Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel

1. Deskripsi Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai kecerdasan intelektual dalam upaya meningkatkan kiinerja pegawai dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai, maka dari 50 pegawai yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan table dibawah ini:

Tabel 5 Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan Intelektual

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Biasa saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata	15	30	23	46	12	24	0	0	0	0	4.06
2 Saya selalu berfikir secara analistis dan kritis dalam pengambialn keputusan	10	20	29	58	11	22	0	0	0	0	3.98
3 Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko	8	16	27	54	15	30	0	0	0	0	3.86
4 Ketika diberi pertanyaan dalam suatu masalah saya bisa menjawab dengan cepat dan sigap	6	12	24	48	20	40	0	0	0	0	3.72

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

	sesuatu											
4	Saya selalu berfikir positif dalam menghadapi persoalan	10	20	27	54	13	30	0	0	0	0	3.94

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa tanggapan responden mendapatkan nilai tertinggi mean sebesar 4.18 dan terendah 3.94.

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 50, tanggapan responden mengenai Saya dapat secara seponatan beradaptasi dengan suasana yang baru, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 50%. Kemudian Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 58%.

Kemudian, tanggapan responden mengenai Saya tidak lupa berdoa sebelum melaksanakan sesuatu, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 60%. Sedangkan tanggapan responden mengenai Saya selalu berfikir positif dalam menghadapi persoalan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 54%.

3. Pernyataan mengenai Kinerja Pegawai

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai dengan berbagai pertanyaan, maka dari 50 karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan table dibawah ini:

Tabel 7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Biasa saja		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 Saya selalu membantu teman	11	22	33	66	6	12	0	0	0	0	4.1

	kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya											
2	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya	8	16	22	44	10	20	0	0	0	0	3.16
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat	7	14	26	52	13	26	4	8	0	0	4.14
4	Saya tidak pernah membuang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya saat bekerja	13	26	24	48	8	16	5	10	0	0	4.26

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa tanggapan responden mendapatkan nilai tertinggi mean sebesar 4.26 dan terendah 3.16.

Berdasarkan dari olah data diatas tanggapan responden mengenai Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 66%. Kemudian untuk Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 44%. Kemudian tanggapan mengenai Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat, rata-rata pegawai menjawab setuju, yakni 52%. Untuk pertanyaan terakhir mengenai Saya tidak pernah membuang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya saat bekerja, rata-rata pegawai menjawab setuju, yakni 48%.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$

Tabel 8 Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	50

Sumber: diolah melalui SPSS V.21.0

Dapat dilihat berdasarkan olah data bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,904. Nilai ini lebih besar $> 0,60$. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual serta variabel dependen Kinerja Pegawai.

c. Uji Validitas

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30 Berdasarkan hal itu dapat di lihat dari table berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 9 Item Total Statistics

Variabel	Indikator Soal	R Hitung	Keterangan
X1	A1	0,621	Valid
	A2	0,772	Valid
	A3	0,558	Valid
	C1	0,369	Valid
X2	G1	0,411	Valid

	G2	0,325	Valid
	G3	0,615	Valid
	P1	0,534	Valid
X3	AL1	0,328	Valid
	AL2	0,416	Valid
	AL3	0,376	Valid
	CN1	0,462	Valid

Sumber: diolah melalui SPSS V.21

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid. dimana hasil tersebut berdasarkan kolom *Corrected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya >0,30)

d. Analisis Regresi

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan mempinterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil table uji SPSS versi 21.0 dengan variabel independen kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 10 Coefficients^a

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	T _{hitung}
X ₁	0.199	.112	1.641
X ₂	0.870	.000	7.151
Konstanta	11.266	.011	2.728
R = 0,911			
R ² = 0,830			

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,266 + 0,199X_1 + 0,870X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 11,266. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja pegawai bila tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sama dengan nol.
2. Variabel kecerdasan intelektual memiliki nilai koefisien sebesar 0,199. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan kecerdasan intelektual maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
3. Variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,870. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif kecerdasan spiritual terhadap tingkat kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kecerdasan spiritual, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
4. Dari kedua nilai antara variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terdapat perbedaan dimana variabel kecerdasan spiritual berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding variabel kecerdasan intelektual.

e. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 11 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.817	1.931

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,830 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83% kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R^2 bernilai lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

2. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Perhitungan Uji F (secara simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.658	2	245.829	65.950	.000 ^a
	Residual	100.642	27	3.727		
	Total	592.300	29			

a. Predictors: (Constant), SUM_X2, SUM_X1

b. Dependent Variable: SUM_Y

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 65.950 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap kecepatan bongkar muat kontainer ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.266	4.129		2.728	.011
SUM_X1	.199	.121	.179	1.641	.112
SUM_X2	.870	.122	.779	7.151	.000

a. Dependent Variable: SUM_Y

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Pengaruh dari masing-masing variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual mempunyai arah yang positif. Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan karena nilai signifikan $> 0,05$. Sedangkan variabel dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan $< 0,05$.

1. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.641 koefisien regresi sebesar 0,179 dan nilai probabilitas sebesar 0,112 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga variabel kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja pegawai "ditolak"

2. Pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.151 koefisien

regresi sebesar 0,779 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga variabel kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja pegawai “diterima”.

f. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pada tabel 12 nilai F hitung sebesar 65.950 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$) hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nailis Sakinah (2016) yang mengatakan bahwa kecerdasan intelektual dan spiritual secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi arti bahwa semakin baik penerapan kecerdasan intelektual dan spiritual, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) menggunakan program SPSS 21,0 diatas dapat dilihat pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai sangat rendah dibanding dengan variabel kecerdasan spiritual. Berdasarkan hasil uji regresi antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan hal ini mendefinisikan bahwa ketika variabel kecerdasan intelektual meningkat maka kinerja pegawai juga ikut meningkat (Hubungan Searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu variabel kecerdasan intelektual dapat meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel kecerdasan intelektual (X1) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi, yakni dengan nilai sebesar (0,112) dan signifikansi sebesar (0,05), sedangkan variabel kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar (0,000) dan signifikansi sebesar (0,05).
2. Variabel kecerdasan spiritual lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual lebih besar dibanding variabel kecerdasan spiritual berdasarkan dari penelitian yang peneliti lakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan oleh peneliti maka peneliti memiliki beberapa saran untuk dapat digunakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar terkait dengan Pengaruh Kecerdasan Spritual Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya analisis yang meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya memperhatikan variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual. Tentu masih banyak faktor lain yang mempengaruhi. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan faktor lain yang belum dipakai dalam penelitian ini agar penelitian semakin berkembang.
2. Melihat kecerdasan spritual berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar, hendaknya pihak kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar berusaha memperhatikan kinerja pegawai dan mengembangkan kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai utamanya kecerdasan spritual, kecerdasan itelektual karena semakin baik kecerdasan yang dimiliki pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Annastasi, Anne, and Susana Urbina. "Tes Psikologi". Jakarta: PT. Indeks, 2014.
- Armansyah. "Intelligent Quotient, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient Dalam Membentuk Perilaku Kerja". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2013.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 6. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ayu, Tirta Sati. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi, Jakarta: Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018.
- Eysenck, H.J., and L Kamin. "Intelligence: The Battle For The Mind". London and Sidney: Pan Book, 2014.
- Hasibuan, Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- <https://makassar.rakyatku.com/post/ini-tujuan-terbentuknya-dpm-ptsp-kota-makassar.html>
- <https://rudijunti20.blogspot.com/2016/12/dimensi-spiritual-dan-intelektual.html?m=1>
- <https://www.google.com/amp/s/unikita.com/kecerdasan-intelektual-ig-kecerdasan-emosional-eq-dan-kecerdasan-spiritual-sg/amp/>
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesebelas, Rosda, Bandung.
- Pangestu, Dwijayanti. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi". Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jakarta, 2016.
- Purwanto, Ngalm. "ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis". Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.
- Robbins, Stephen P. "Perilaku Organisasi". Vol. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks, 2015.
- Sedarmayanti. "Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja". Bandung: CV. Mandar Maju, 2015.

Nomor Responden :

**FORMULIR PENGISIAN
KUESIONER**

Kepada Yth.

**Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kota Makassar
Di Tempat.**

Dengan hormat

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Program Studi Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar”**. Dengan ini saya mohon dengan hormat kepada Karyawan/Karyawati Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar untuk sedianya mengisi formulir kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan. Formulir kuesioner ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer yang sangat berguna sebagai bahan penelitian dalam penyusunan skripsi.

Mengingat penelitian ini semata-mata dimaksudkan untuk kepentingan akademik sebagai data penunjang dalam pembuatan skripsi, maka saya mengharapkan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan pendapat pribadi anda. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan identitas responden serta hasil kuesioner tersebut.

Demikian kuesioner ini dibuat, atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara (i), saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Arnawati

Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda silang (X) pada jawaban dari pernyataan-pernyataan berikut yang menurut Bapak/Ibu/Saudara (i) paling sesuai.
 - Kategori jawaban menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1 – 5:
 1. Bila menjawab (a) diberi skor 5
 2. Bila menjawab (b) diberi skor 4
 3. Bila menjawab (c) diberi skor 3
 4. Bila menjawab (d) diberi skor 2
 5. Bila menjawab (e) diberi skor 1
-

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia anda ?
 - a. 21 – 25 Tahun
 - b. 26 – 30 Tahun
 - c. 31 – 35 Tahun
 - d. >35 Tahun
2. Pendidikan terakhir anda ?
 - a. SLTA
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
3. Jenis kelamin anda ?
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan



2. KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ)

No	Pernyataan	Kategori				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata					
2	Saya selalu berfikir secara analitis dan kritis dalam pengambialn keputusan					
3	Saya memiliki kemampuan logika dalam menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko					
4	Ketika diberi pertanyaan dalam suatu masalah saya bisa menjawab dengan cepat dan sigap					

3. KECERDASAN SPIRITUAL (SQ)

No	Pernyataan	Kategori				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya dapat secara seponan beradaptasi dengan suasana yang baru					
2	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka					
3	Saya tidak lupa berdoa sebelum melaksanakan sesuatu					
4	Saya selalu berfikir positif dalam menghadapi persoalan					

4. KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Kategori				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya					
2	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya					

3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat					
4	Saya tidak pernah membuang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya saat bekerja					



Lampiran 2
Hasil Output SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.817	1.931

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.658	2	245.829	65.950	.000 ^a
	Residual	100.642	27	3.727		
	Total	592.300	29			

a. Predictors: (Constant), SUM_X2, SUM_X1

b. Dependent Variable: SUM_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.266	4.129		2.728	.011					
SUM_X2	.199	.121	.179	1.641	.112	.713	.301	.130	.530	1.887
SUM_X1	.870	.122	.779	7.151	.000	.902	.809	.567	.530	1.887

a. Dependent Variable: SUM_Y

Uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	50

Coefficients^a

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	T _{hitung}
X ₁	0.199	.112	1.641
X ₂	0.870	.000	7.151
Konstanta	11.266	.011	2.728
R = 0,911			
R ² = 0,830			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.266	4.129		2.728	.011
SUM_X1	.199	.121	.179	1.641	.112
SUM_X2	.870	.122	.779	7.151	.000

a. Dependent Variable: SUM_Y

Total Statistics

Variabel	Indikator Soal	R Hitung	Keterangan
X1	A1	0,621	Valid
	A2	0,772	Valid
	A3	0,558	Valid
	C1	0,369	Valid
X2	G1	0,411	Valid
	G2	0,325	Valid
	G3	0,615	Valid
	P1	0,534	Valid
X3	AL1	0,328	Valid
	AL2	0,416	Valid
	AL3	0,376	Valid
	CN1	0,462	Valid



STRUKTUR ORGANISASI

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR



KEPALA DINAS



SEKRETARIS DINAS



KASUBAG PELANGGARAN DAN PELAPORAN



KASUBAG KEUANGAN



KASUBAG UMUM DAN KEPAGAWAIAN



KABID PENANAMAN MODAL



KABID PELAYANAN DEPAN PERIZINAN



KABID PELAYANAN BELAKANG PERIZINAN TEKNIS



KABID PELAYANAN BELAKANG PERIZINAN NON TEKNIS



KASI PERENCANAAN DAN PENGAWASAN PENANAMAN MODAL



KASI PELAYANAN REGULASI DAN PENGADUAN



KASI PENGAWASAN DAN VERIFIKASI PERIZINAN TEKNIS



KASI PENGAWASAN DAN VERIFIKASI PERIZINAN NON TEKNIS



KASI PEMBINAAN USAHA DAERAH



KASI PENINGKATAN DAN VERIFIKASI BERKAS PERIZINAN



KASI PENINJAUAN PERIZINAN TEKNIS



KASI PENINJAUAN PERIZINAN NON TEKNIS



KASI PROMOSI PENANAMAN MODAL



KASI SISTEM INFORMASI, MONITORING DAN EVALUASI PELAYANAN PERIZINAN



KASI PENINJAUAN PERIZINAN TEKNIS



KASI PENINJAUAN PERIZINAN NON TEKNIS





P E M E R I N T A N K O T A M A K A S S A R
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867
Email : Keskab@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>

Makassar, 04 Juli 2019

K e p a d a

Nomor : 070 / 2260 -II/BKBP/VII/2019
Sifat :
Perihal : Izin Penelitian

Yth. **KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU KOTA MAKASSAR**

Di -
MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 18712/S.01/PTSP/2019 Tanggal 03 Juli 2019, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : ARNAWATI
NIM / Jurusan : 10572 05184 15 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / UNISMUH
Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar
Judul : "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MAKASSAR"

Bermaksud mengadakan Penelitian pada instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka Penyusunan Skripsi sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal 04 Juli s/d 03 September 2019.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat menyetujui dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN
Dr. Andi Syahrums
Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19660517 200112 1 002

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sul – Sel. di Makassar;
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prov. Sul Sel di Makassar;
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip.



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU DAN SATU PINTU
Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 8 Telpn 0411-436 488
MAKASSAR 90144

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/ 675/ DPMPTSP / VIII /2019

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **NUR INTAN ABDULLAH ,SE.MM**
NIP : 19700730 200 112 2 001
Pangkat /Gol : Penata Tk.I/III d
Jabatan : Subbagian Umum dan Kepegawaian

Menyatakan bahwa Mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : ARNAWATI
NIM : 10572 0518215
JURUSAN : Manajemen (S1) UNISMUH

Benar telah melaksanakan Penelitian pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 29 Agustus 2019
An. KEPALA DINAS
Subbagian Umum dan Kepegawaian

NUR INTAN ABDULLAH ,SE.MM

PANGKAT : Penata Tk.I

NIP : 19700730 200112 2 001

BIOGRAFI PENULIS



Arnawati panggilan Ana lahir di Sinjai pada tanggal 11 Mei 1997 dari pasangan suami istri Bapak Aminuddin dan Ibu Marinong. Peneliti adalah anak ketiga dari 8 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Letjend. Hertasing Blok E12 No. 10 Makassar. Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 39 Patongko lulus tahun 2008, SMP Negeri 3 Sinjai Timur lulus tahun 2011, SMK Negeri 1 Sinjai Utara lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2015 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

