

Pengaruh Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual

Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Studi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare

TESIS



Disusun Oleh :

Hidayati
13911087

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2016

**PENGARUH LINGKUNGAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL,
DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Studi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare

Tesis S2

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Demi Mencapai Kebulatan Studi Strata Dua
(S2) pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Indonesia



Disusun Oleh :

Hidayati
13911087

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, 27 Juli 2016

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zainal Mustafa EQ.', is written below the title 'Dosen Pembimbing'.

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 27 Juli 2016 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

HIDAYATI

No. Mhs. : 13911087

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Studi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

Penguji II



Dra. Suhartini, M.Si.

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 28 Juli 2016

Penulis



Hidayati

13911087

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya. Tesis ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”. Tesis ini disusun sebagai bentuk dari salah satu kewajiban demi mencapai kebulatan studi Strata Dua (S2) pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari dorongan, bantuan, dan bimbingan banyak pihak. Penulis menyadari bahwa tanpa dorongan, bantuan, dan bimbingan banyak pihak, tesis ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak H. Jarkasi H.M Yusran dan Ibu Hj. Purnamawaty Bustami selaku orang tua, serta seluruh keluarga yang telah membimbing penulis dengan penuh keikhlasan dan kesabaran, dan telah memberikan bantuan moril maupun materil dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr. Zainal Mustafa EQ., MM. selaku direktur Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Zaenal Arifin, M..Si. selaku koordinator akademik program studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Dr. Zainal Mustafa EQ., MM. selaku dosen pembimbing yang telah banyak mengarahkan serta memberikan dorongan moral selama penulisan tesis ini.
5. Bapak Dra. Suhartini, M.Si. selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan kritik dan masukan yang membangun demi kesempurnaan tesis ini.
6. Seluruh pengajar dan staf Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan bantuan kepada penulis mulai dari awal hingga akhir studi.
7. Para sahabat yang luar biasa, terimakasih atas perhatian, do'a, motivasi, serta bantuan yang telah diberikan selama proses studi hingga akhirnya bisa menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa tesis ini belum mencapai kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar konten tesis ini dapat menjadi lebih baik lagi. Harapan penulis, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Yogyakarta, 21 Mei 2016

Penulis

Hidayati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BERITA ACARA UJIAN TESIS	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
I. BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	7
II. BAB II KAJIAN PUSTAKA, LANDASAN TEORI, DAN HIPOTESIS.....	8
2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.2. Landasan Teori.....	10
2.2.1 Kinerja.....	10
2.2.2 Lingkungan Spiritual	14
2.2.3 Kecerdasan Emosional.....	17
2.2.4 Kecerdasan Intelektual.....	20
2.2.5 Motivasi	23
2.3. Hipotesis.....	28
2.3.1 Lingkungan Spiritual terhadap Motivasi dan Kinerja.....	28

2.3.2	Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi dan Kinerja.....	29
2.3.3	Kecerdasan Intelektual terhadap Motivasi dan Kinerja.....	30
2.3.4	Motivasi terhadap Kinerja.....	31
2.3.5	Kerangka Pikir	31
III.	BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1.	Desain Penelitian.....	33
3.2.	Populasi.....	33
3.3.	Definisi Operasional dan Indikator	33
3.3.1.	Kinerja.....	33
3.3.2.	Lingkungan Spiritual.....	34
3.3.3.	Kecerdasan Emosional	34
3.3.4.	Kecerdasan Intelektual	35
3.3.5.	Motivasi	35
3.4.	Metode Pengumpulan Data	36
3.5.	Uji Hipotesis	38
3.5.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	38
3.5.1.1	Validitas	38
3.5.1.2	Reliabilitas	38
3.5.2.	Alat Analisis Penelitian.....	39
3.5.2.1	Analisis Deskriptif	39
3.5.2.2	Analisis Inferensial	40
IV.	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
4.1.1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Spiritual.....	47
4.1.2.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional	48
4.1.3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Intelektual	49
4.1.4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi.....	49
4.1.5.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja.....	50
4.2.	Deskripsi Data Penelitian.....	51
4.2.1.	Variabel Lingkungan Spiritual	52
4.2.2.	Variabel Kecerdasan Emosional.....	52

4.2.3. Variabel Kecerdasan Intelektual.....	53
4.2.4. Variabel Motivasi	54
4.2.5. Variabel Kinerja	55
4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	56
4.3.1. Uji Normalitas Data	56
4.3.2. Uji Multikolinearitas	57
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.4. Path Analysis.....	59
4.4.1. Regresi Model I.....	59
4.4.2. Regresi Model II	64
4.4.3. Analisis Pengaruh Total	68
4.5. Pembahasan.....	71
4.5.1. Pengaruh Lingkungan Spiritual terhadap Motivasi.....	71
4.5.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi.....	72
4.5.3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Motivasi.....	73
4.5.4. Pengaruh Lingkungan Spiritual terhadap Kinerja.....	73
4.5.5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	74
4.5.6. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja	74
4.5.7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	75
4.5.8. Pengaruh Lingkungan Spiritual terhadap Kinerja melalui Motivasi.....	75
4.5.9. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Motivasi.....	76
4.5.10. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Motivasi.....	77
V. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Spiritual	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional.....	49
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Intelektual.....	50
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi	50
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja	51
Tabel IV.6 Rentang Skala	52
Tabel IV.7 Rata-rata Penilaian Responden tentang Lingkungan Spiritual	53
Tabel IV.8 Rata-rata Penilaian Responden tentang Kecerdasan Emosional.....	54
Tabel IV.9 Rata-rata Penilaian Responden tentang Kecerdasan Intelektual.....	55
Tabel IV.10 Rata-rata Penilaian Responden tentang Motivasi	55
Tabel IV.11 Rata-rata Penilaian Responden tentang Kinerja	56
Tabel IV.12 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolineoritas	58
Tabel IV.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel IV.15 Hasil Regresi Linier Berganda Model I.....	61
Tabel IV.16 Hasil Regresi Linier Berganda Model II.....	64
Tabel IV.17 Pengaruh Tidak Langsung dan Efek Total	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar III.1 Model Hubungan Antar Variabel.....	46
Gambar IV.1 Model <i>Path Analysis</i>	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	I
1.1. Kuesioner	II
1.2. Tabulasi Jawaban Responden	VII
Lampiran 2	XII
2.1. Hasil Uji Validitas.....	XIII
2.2. Hasil Uji Realibilitas.....	XVI
2.3. Uji Asumsi Klasik.....	XIX
2.4. Uji Regresi Model I	XXI
2.5. Uji Regresi Model II	XXII

ABSTRAK**Oleh : Hidayati****13911087****Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen****Universitas Islam Indonesia**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode sensus sebagai metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan angket dengan alat berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare baik yang tetap maupun honorer. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah program SPSS 16.

Hasil analisis validitas dan realibilitas dengan program SPSS 16 menunjukkan hasil bahwa kuesioner layak digunakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (koefisien = 0,235 dan probabilitas = 0,014), kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (koefisien = 0,521 dan probabilitas = 0,000), kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (koefisien = 0,193 dan probabilitas = 0,048), lingkungan spiritual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien = 0,057 dan probabilitas = 0,527), kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien = 0,154 dan probabilitas = 0,167), kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien = 0,203 dan probabilitas = 0,029), dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien = 0,551 dan probabilitas = 0,000).

Kata kunci: Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT**Oleh : Hidayati****13911087****Postgraduate Program of Faculty of Economy – Master Degree Program Islamic University
of Indonesia**

This study entitled "Effect of Spiritual Environment, Emotional Quotient and Intellectual Quotient to the Job Performance with Motivation as a Intervening Variable". This study aims to examine the positive and significant effect on Spiritual Environment, Emotional Quotient and Intellectual Quotient to the Job Performance with Motivation as a Intervening Variable. This type of research is quantitative research and use census method as a method of data collection. Data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires by means of a questionnaire. The population in this study were 95 of Official of Regional Income Employees. Data analysis tool in this study were SPSS 16 .

The results of the analysis of the validity and reliability with SPSS 16 showed that the questionnaire is worth using. The results of the analysis indicates that the spiritual environment have positive and significant effect on motivation (coefficient = 0.235 and probability = 0.014), emotional quotient have positive and significant effect on motivation (coefficient = 0.521 and probability = 0.000), intellectual quotient have positive and significant effect on motivation (coefficient = 0.193 and the probability = 0.048), spiritual environment have no positive and significant effect on job performance (coefficient = 0.057 and the probability = 0.527), emotional quotient have no positive and significant effect on job performance (coefficient = 0.154 and probability = 0.167), intellectual quotient have positive and significant effect on job performance (coefficient = 0.203 and probability = 0.029), motivation have positive and significant effect on job performance (coefficient = 0.551 and probability = 0.000).

Keywords: Spiritual Environment, Emotional Quotient and Intellectual Quotient, Job Performance, Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu manajemen yang berfokus kepada pengaturan peranan individu-individu yang ada dalam organisasi. Sekarang ini di masa terus berkembangnya teknologi dan peradaban, dituntut adanya sumber daya manusia yang dikelola agar lebih kompeten dan terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia, tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, staffing, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan operasional organisasi.

Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bekerja. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan

waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

Salah satu lembaga atau instansi yang harus terus memperhatikan kinerja pegawainya adalah Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda). Dispenda merupakan instansi yang mengelola pendapatan asli daerah (PAD) seperti pajak hotel, restoran, retribusi, PBB, dll. Untuk menjalankan fungsinya sebagai instansi pemerintahan yang baik bagi seluruh masyarakat daerah maupun untuk organisasi itu sendiri, diperlukan adanya perhatian kepada individu-individu yang bekerja di dalamnya guna menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepannya dan keharmonisan antar individu didalamnya. Hal tersebut merupakan harapan dari Dispenda namun pada kenyataannya kinerja yang baik maupun keharmonisan antar sesama pegawai belum didapatkan. Berdasarkan hasil observasi, Dispenda berharap 80% pegawai memiliki kinerja yang tinggi, namun pada kenyataannya baru 40% dari para pegawai yang dinilai memiliki kinerja yang tinggi. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pegawai, rata-rata mereka mengeluh mengenai rekan kerja yang suka melimpahkan tugas ke yang lain, hubungan yang kurang baik antar pegawai, dan waktu kerja yang sering berlebih dari yang seharusnya. Sedangkan, untuk mencapai kinerja yang lebih baik, permasalahan-permasalahan seperti itu harus diperbaiki terlebih dahulu.

Adapun definisi kinerja menurut Davidoff (1987) yaitu bahwa kinerja individu umumnya ditentukan oleh tiga faktor yaitu; kemampuan –

yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan; lingkungan kerja – yaitu alat, bahan dan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu; dan motivasi – yaitu keinginan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini berarti untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan adanya individu-individu yang berkualitas didalamnya. Selanjutnya, dituliskan bahwa adanya faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang menyumbang intensitas dari individu dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa motivasi menentukan berapa banyak upaya seseorang dalam kerjanya, dan kearah mana upaya tersebut diarahkan dan ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Sharma (2012) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dari pada yang motivasi kerjanya rendah.

Motivasi kerja pegawai yang ada di Dispenda cenderung rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan beberapa hal yang telah dikemukakan diatas yang berdampak pada rendahnya kinerja. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dispenda yang dilihat dari beberapa permasalahan yang terjadi di instansi tersebut yaitu diantaranya lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual. Beberapa faktor ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya.

Djazuli dan Harwida (2014) mengemukakan dalam penelitian mereka bahwa nilai-nilai spiritual individu ditempat kerja dapat memicu dan memacau maksimalisasi kinerjanya. Disamping itu nilai-nilai spiritual juga dapat memperkuat motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya , Shooshtarian, dkk. (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya peran kecerdasan emosional dan efeknya pada situasi kerja. Kecerdasan emosional merupakan parameter individu, sedangkan kualitas kehidupan kerja merupakan parameter organisasi, oleh karena itu untuk memahami hubungan keduanya, adalah penting untuk mengeksplorasi orang dan lingkungan bersama-sama untuk menjelaskan interaksi antara orang-lingkungan (Anbarasan & K, 2010) .

Mahmood, dkk. (2015) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hal tersebut juga dikemukakan oleh Ramasari (2012) dalam penelitiannya bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sebab kemampuan atau kecerdasan intelektual merupakan suatu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai ***“Pengaruh Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai***

Variabel Intervening, Studi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare”.

1. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang , maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan spiritual terhadap motivasi pegawai Dispenda?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi pegawai Dispenda?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap motivasi pegawai Dispenda?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan spiritual terhadap kinerja pegawai Dispenda?
5. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dispenda?
6. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Dispenda?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dispenda?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan spiritual terhadap kinerja pegawai Dispenda dengan motivasi sebagai intervening?
9. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dispenda dengan motivasi sebagai intervening?

10. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Dispenda dengan motivasi sebagai intervening?

1. 3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan spiritual terhadap motivasi pegawai Dispenda.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi pegawai Dispenda.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap motivasi pegawai Dispenda.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan spiritual terhadap kinerja pegawai Dispenda.
5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dispenda.
6. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Dispenda.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dispenda.
8. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan spiritual terhadap kinerja pegawai Dispenda dengan motivasi sebagai intervening.
9. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dispenda dengan motivasi sebagai intervening.

10. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai Dispenda dengan motivasi sebagai intervening.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Beberapa manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah untuk membantu mengembangkan kinerja individu-individu di dalam perusahaan.
3. Bagi penulis/peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan dalam proposal tesis ini sebagai berikut :

- I. Pendahuluan: merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.
- II. Kajian pustaka: berisikan landasan pemikiran teoritik yang meliputi tinjauan pustaka/kerangka teoritik serta mengemukakan kerangka pikir yang mendasari penelitian dan hipotesis penelitian.

III. Metodologi penelitian: mengemukakan metode penelitian yang meliputi lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode analisis dan variabel penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, LANDASAN TEORI, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka memuat penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh penulis untuk melakukan penelitian ini, adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

Penelitian dengan judul "*Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance*" oleh Petchsawanga dan Duchon (2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan spiritual terhadap kinerja melalui meditasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik meditasi secara parsial memediasi hubungan positif antara lingkungan spiritual dan kinerja. Semakin tinggi tingkat spiritualitas seseorang, maka semakin sering mereka mempraktikkan meditasi, dan semakin sering praktik meditasi, maka semakin baik kinerja mereka. Adapun kesamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penggunaan variabel lingkungan spiritual dan pengaruhnya terhadap kinerja. Perbedaannya ada pada penggunaan variabel mediasi dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel meditasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan variabel motivasi.

Selanjutnya, penelitian dengan judul "*The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance, and Commitment*" oleh Shooshtarian, dkk. (2012). Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional pegawai terhadap kepuasan kerja, kinerja, dan komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Kemudian kecerdasan emosional memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja. Tapi, kecerdasan emosional tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen, karena menurut penelitian tersebut pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki peluang kerja yang banyak dan mereka akan memilih salah satu yang terbaik. Adapun kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penggunaan variabel kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap kinerja. Perbedaannya, penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel mediasi sedang penelitian yang dilakukan oleh penulis ini menggunakan variabel mediasi, yaitu motivasi.

Kemudian, penelitian dengan judul *“Establishing Linkages between Intelligence, Emotional, and Spiritual Quotient on Employees Performance in Government Sector of Pakistan”* oleh Mahmood,dkk. (2015). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual terhadap kinerja karyawan di sektor pemerintahan Pakistan. Penelitian ini menambahkan variabel agama sebagai variabel moderasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan variabel agama sebagai variabel moderasi. Kesamaan dari penelitian terdahulu ini dengan

penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan emosional berikut pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel moderasi yaitu agama, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan variabel mediasi yaitu motivasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

Davidoff (1987) mengemukakan bahwa kinerja individu umumnya ditentukan oleh tiga faktor yaitu; kemampuan –yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan; lingkungan kerja – yaitu alat, bahan dan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu; dan motivasi – yaitu keinginan untuk melakukan pekerjaan.

Kinerja menurut Moehariono (2012) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
- c. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.
- d. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Dharmawan (2011) menyatakan kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut.

- a. Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.
- b. Kuantitas yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
- c. Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja dalam menjalani fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model *partner-lawyer* dalam Mangkunegara dan Anwar (2001) kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan internal
- g. Eksternal
- h. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja (Mangkunegara dan Anwar,2001) yang dapat dibedakan menjadi sebagai berikut :

- a. Kinerja operasional (*operation performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain-lain. Sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.
- b. Kinerja administratif (*administrative performance*), kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya struktur

administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

- c. Kinerja strategik (*strategic performance*), kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian ini bisa dilihat dari komitmen kerja karyawan. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.2 Lingkungan Spiritual

Lingkungan spiritual adalah interaksi antarpelaku organisasi yang positif dan dinamis. Mereka memiliki pandangan yang cenderung sama yakni bekerja itu adalah ibadah. Pemahamannya bahwa bekerja bukan saja sebagai salah satu jalur untuk menciptakan kesejahteraan namun sebagai bentuk pengabdian pada Allah, keluarga, masyarakat dan tentu saja pada organisasi (Mangkuprawira, 2011).

Lingkungan spiritual juga merupakan tempat yang mengakui bahwa orang-orang memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang penuh arti yang berlangsung dalam konteks masyarakat. Organisasi yang mempromosikan budaya spiritual memahami bahwa orang-orang memiliki pikiran dan jiwa, berusaha untuk menemukan makna dan tujuan dari apa yang mereka kerjakan, serta hasrat untuk berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas (Robbins dan Judge, 2008).

Seseorang yang dibimbing dengan spiritualitas yang menghasilkan kebiasaan moral yang baik dan sifat baik juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal, dapat dipercaya dan mempunyai integritas (Djazuli dan Harwida, 2014). Demikian juga, mereka lebih memungkinkan untuk membuat keputusan etos kerja di tempat kerja. Spiritualitas seperti ini juga

mengembangkan karakter yang baik pada diri seseorang. Etos Kerja Menurut Al –Qur'an adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran (Shidiq)

Kejujuran adalah komponen ruhani yang memantulkan berbagai sikap terpuji (*honorable, respectable, creditable*, maqamam mahmudah). Mereka berani menyatakan sikap secara transparan, terbebas dari segala kepalsuan dan penipuan (*free from fraud or deception*).

2. Kepercayaan (Amanah)

Amanah merupakan dasar dari tanggung jawab, kepercayaan, dan kehormatan serta prinsip - prinsip yang melekat pada mereka yang cerdas secara rohani. Seorang yang memiliki kecerdasan rohani adalah sikapnya yang selalu ingin menampilkan sikap yang bisa dipercaya (*credible*), menghormati, dan dihormati (*honourable*).

3. Kecerdasan (Fathonah)

Fathanah merupakan kecerdasan yang mencakup kecerdasan intelektual, emosional, dan terutama spiritual. Seorang yang memiliki sikap fathanah, tidak saja menguasai bidangnya, tetapi memiliki dimensi ruhani yang kuat. Keputusan - keputusannya menunjukkan warna kemahiran seorang profesional yang didasarkan pada sikap moral atau akhlak yang luhur.

4. Menyampaikan Kebenaran (Tabligh)

Nilai tabligh telah memberikan muatan yang mencakup aspek kemampuan berkomunikasi (*communication skill*), kepemimpinan

(*leadership*), pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya insani (*human resources development*) dan kemampuan diri untuk mengelola sesuatu (*managerial skill*).

Selain etos kerja, adapula dimensi yang bisa dilihat dalam lingkungan spiritual (Gilbert, dkk., 2007), yaitu :

1. *Meaning* (Makna)

Signifikansi ontologi dalam hidup, membuat dan merasakan situasi kehidupan juga mencapai eksistensi diri yang berasal dari tujuan hidup.

2. *Connected* (Tersambung atau terhubung)

Hubungan yang terjalin dengan diri sendiri, orang lain, dan Tuhan. Jika seseorang mampu fokus menjaga komunikasi atau hubungan maka hal tersebut akan membantunya dalam menyeimbangkan kinerja maksimum.

3. *Transcendence* (Transenden)

Sebagai rasa keterpanggilan untuk melayani sesuatu yang lebih besar dibandingkan dengan dirinya sendiri dan berterima kasih kepada orang lain.

4. *Value* (Nilai)

Value didefinisikan sebagai bagian dari kepercayaan yang mengatur tentang cara berperilaku dalam memenuhi keinginan terdalamnya. Puncak dari sebuah nilai adalah kerjasama dan dukungan yang dirasakan terutama dengan relasi, produktif, dan kinerja inovatif yang berimplikasi pada kegembiraan orientasi keinginan dan kebutuhan diri sendiri.

5. *Becoming* (Menjadi)

Mengembangkan tuntutan hidup atas refleksi dan pengalaman, termasuk rasa yang ada dan bagaimana seseorang tersebut mengetahui dan mendapatkannya.

Dari beberapa dimensi tersebut, bisa menjadi acuan terciptanya lingkungan spiritual yang baik di tempat kerja. Sebab lingkungan spiritual tercipta dari adanya kumpulan individu yang memahami eksistensi diri dan orang lain sebagai manusia yang tidak lepas dari kebutuhan batin dengan Sang Pencipta serta saling berinteraksi dalam satu organisasi sehingga menciptakan budaya atau lingkungan yang dinamis dan harmonis.

Sehingga, penelitian ini menggunakan indikator berdasarkan teori dari Gilbert, dkk (2007) untuk mengukur lingkungan spiritual yaitu *meaning, connected, transcendence, value, dan becoming*.

2.2.3 Kecerdasan Emosional

Shooshtarian, dkk. (2012) menjelaskan bahwa konsep kecerdasan emosional diperkenalkan pada tahun 1990, ketika dua artikel yang ditulis oleh Salovey dan Mayer. Mereka mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi sendiri dan orang lain, untuk membedakan antara mereka, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Sejak itu, EI telah digunakan oleh banyak peneliti dalam ilmu psikologi dan manajemen.

Kecerdasan emosional menunjuk kepada kemampuan untuk mengenali arti dari emosi-emosi dan hubungan dari emosi-emosi tersebut, serta untuk memikirkan dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi berdasarkan pengenalan tersebut (Rowley & Jackson, 2012).

Konsep kecerdasan emosional Mayer dan Salovey didasarkan dalam suatu model kecerdasan, karena berusaha untuk mendefinisikan kecerdasan emosional dalam batas-batas standar kriteria untuk kecerdasan baru. Mereka mengusulkan empat cabang model kecerdasan emosional, di mana masing-masing cabang merupakan proses yang kompleks dari integrasi dan pengartian emosi. Cabang pertama, persepsi emosional, adalah kemampuan untuk mengakui dan menilai emosi diri dan perlu untuk mengekspresikan emosi secara tepat kepada orang lain. Cabang kedua, asimilasi emosional, adalah kemampuan untuk membedakan antara emosi dan memprioritaskan hal-hal yang mempengaruhi proses berpikir mereka. Cabang ketiga, pemahaman emosional, adalah kemampuan penalaran emosi yang kompleks dan kemampuan untuk mengenali transisi dari satu ke yang lain. Terakhir, cabang keempat, manajemen emosi, adalah kemampuan untuk mengendalikan perubahan emosi tergantung pada kegunaannya dalam situasi tertentu dan kemampuan untuk memonitor secara teratur (Anbarasan & K, 2010).

Sedangkan, menurut Rowley & Jackson (2012), kecerdasan emosional telah dikonsepsikan sebagai sebuah rangkaian kemampuan-kemampuan, kompetensi-kompetensi, dan keahlian-keahlian yang tidak

kognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil menanggulangi permintaan-permintaan dan tekanan-tekanan dari lingkungan. Kemampuan-kemampuan dan kompetensi-kompetensi ini mencakup :

- a. Kemampuan interpersonal, seperti misalnya emosi kesadaran diri sendiri.
- b. Kemampuan intrapersonal seperti empati, kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas.
- c. Manajemen stress, seperti misalnya toleransi terhadap stres dan pengendalian impuls.
- d. Suasana hati umum, seperti misalnya kegembiraan dan keoptimisan.

Labba (2011) mengungkapkan lima dimensi dari kecerdasan emosional yang juga akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: *self awareness, self regulation, self motivation, social awareness, dan social skills* sebagai berikut:

- a. *Self awareness*. Kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.
- b. *Self regulation*. Kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya. Kemampuan untuk mengontrol diri sendiri berarti memiliki kecerdasan emosional yang tinggi karena untuk mengontrol diri sendiri diperlukan pengetahuan dan kemampuan.
- c. *Self motivation* Seseorang dengan *self motivation* tinggi memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

- d. *Social awareness*. Kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain.
- e. *Social skill*. Kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain (*proficiency in managing relationships*) dan kemampuan untuk membangun jaringan dengan orang lain (*proficiency in building networks*).

2.2.4 Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk berpikir rasional, mengingat, belajar, memahami, memecahan masalah dan kemudian secara efektif menerapkan apa yang telah dipelajari (Mahmood, dkk., 2015). Kecerdasan intelektual atau inteligensi diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *general cognitive ability* dan *spesifik ability*. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *g factor*. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan (Rae, dkk., 2007). Sedangkan menurut Mujib dan Mudzakir (2000), indikator kecerdasan intelektual adalah:

- a. Mudah dalam menggunakan hitungan
- b. Baik ingatan
- c. Mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan
- d. Mudah menarik kesimpulan
- e. Cepat dalam mengamati

f. Cakap dalam memecahkan berbagai problem

Inteligensi/Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi/ intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional (Rahmasari, 2012).

Menurut Rahmasari (2012), *inteligensi* adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu. Sedangkan IQ atau singkatan dari *Intelligence Quotient*, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Rahmasari juga mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes

kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah :

- a. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
- b. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.
- c. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Berdasarkan beberapa teori diatas, adapun indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Mujib dan Mudzakir (2000), diantaranya adalah mudah dalam menggunakan hitungan, baik ingatan, mudah menangkap hubungan percakapan-percakapan, mudah menarik kesimpulan, cepat dalam mengamati, dan cakap dalam memecahkan masalah.

2.2.5 Motivasi

Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang menyumbang intensitas dari individu dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa motivasi menentukan berapa banyak upaya seseorang dalam kerjanya, dan kearah mana upaya tersebut

diarahkan dan ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya tersebut.

Adapun teori motivasi yang dikemukakan oleh ilmuwan *Abraham H. Maslow* dalam Robbins (2006) yang tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*", sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
- b. Kebutuhan kemanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. Aktualisasi diri , dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Selanjutnya, ada teori motivasi *Herzberg* dalam Robbins (2006) yang dikenal dengan Teori Dua Faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higine atau "pemeliharaan". Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor mativasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higine atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

Menurut Herzberg , yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih , kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktir-faktor higine atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Selanjutnya, ada teori keadilan, inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai atau karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu :

- a. Harapan tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya.

- b. Imbalan yang diterima orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- c. Imbalan yang diterima oleh karyawan lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para karyawan.

Pemeliharaan hubungan dengan karyawan dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakhadiran timbul, apalagi meluas di kalangan para karyawan. Apabila sampai terjadi , maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para karyawan berbuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan karyawan ke organisasi lain.

Berikutnya ada teori harapan yang dikemukakan oleh *Victor H. Vroom* (Robbins, 2006). Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Secara sederhana, teori harapan menjelaskan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan

harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah. Dikalangan para ilmuwan dan praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para karyawan dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para karyawan tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

Dalam arti tertentu, setiap keadaan organisme apapun adalah merupakan suatu keadaan motivasi. Manusia adalah makhluk yang punya keinginan dan jarang mencapai keadaan puas sepenuhnya kecuali untuk waktu yang singkat. Apabila keinginan yang satu telah dipenuhi, keinginan lainnya pun muncul menggantikan tempat keinginan pertama. Jika keinginan ini telah dipenuhi, masih ada keinginan lainnya yang akan tampil ke depan, dan begitu seterusnya. Hal tersebut wajar jika sepanjang hidupnya manusia selalu menginginkan sesuatu.

Adapun unsur-unsur yang dapat diukur mengenai motivasi seseorang antara lain : Mangkunegara (2001:151), menyatakan bahwa pengukuran motivasi kerja dilakukan dengan melihat karakter orang sebagai berikut : (1) melakukan sesuatu dengan sebaik -baiknya, (2)

kreatif dan inovatif, (3) melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan, (4) menyelesaikan tugas- tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (5) selalu mencari sesuatu yang baru, (6) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu, (7) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (8) inisiatif kerja tinggi, (9) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain. Selanjutnya Goleman (2016), ciri-ciri orang yang termotivasi adalah memiliki perasaan antusiasme, gairah dan keyakinan diri dalam mencapai prestasi. Dan yang terakhir ada Anshari (1993:27) menjelaskan bahwa motivasi juga bisa timbul dari hal-hal spiritual yaitu akidah (keyakinan diri, pengikraran yang bertolak dari hati), ibadah (dorongan yang hanya dimiliki oleh orang yang beragama), dan muamalat (hubungan manusia dengan sesama manusia atau manusia dengan benda atau materi). Jadi , beberapa indikator tersebut akan dipakai sebagai indikator dalam penelitian ini.

2.3 Hubungan antar variabel dan Hipotesis

2.3.1 Lingkungan spiritual terhadap motivasi dan kinerja

Menurut Beheshtifar dan Zare (2013), lingkungan spiritual berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa lingkungan spiritual sangat berpengaruh dalam membantu karyawan untuk menemukan tujuan utama hidupnya, untuk meningkatkan hubungan dengan sesama karyawan dan juga orang-orang lain yang terlibat dalam pekerjaan, serta agar memiliki konsistensi antara karyawan dengan perusahaan.

Selanjutnya menurut Neck dan Milliman (1994), lingkungan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi dimana lingkungan spiritual yang baik dapat mengembangkan keadaan dan potensi diri seseorang yang kemudian dapat menyebabkan berkembangnya kreatifitas, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi.

Adapun hipotesis yang dapat disusun berdasarkan hal diatas yaitu:

H1 : Lingkungan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap motivasi.

Semakin baik lingkungan spiritual maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Tapi, jika semakin buruk lingkungan spiritual maka semakin rendah kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Semakin baik lingkungan spiritual maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Tapi, jika semakin buruk lingkungan spiritual maka semakin buruk kinerja karyawan.

H8 : Motivasi memediasi lingkungan spiritual dengan kinerja.

2.3.2 Kecerdasan emosional terhadap motivasi dan kinerja

Rangarajan dan Jayamala (2014) dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi menunjukkan sebuah kualitas kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan kerja mereka. Untuk lebih jelasnya, kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hidayati, dkk., (2008) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja.

Springer (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja.

Adapun hipotesis yang dapat disusun berdasarkan hal di atas yaitu:

H2 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi.

Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Tapi, jika semakin rendah tingkat kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin rendah pula motivasi kerjanya.

H5 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Tapi, jika semakin rendah tingkat kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin buruk kinerjanya.

H9 : Motivasi memediasi kecerdasan emosional dengan kinerja.

2.3.3 Kecerdasan intelektual terhadap motivasi dan kinerja

Mahmood, dkk. (2015) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hal tersebut juga dikemukakan oleh Rahmasari (2012) dalam penelitiannya bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian ada Konnikova (2011) yang mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual seseorang bisa mempengaruhi motivasi. Semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang mengenai sesuatu yang ingin dicapai maka semakin tinggi dorongan atau motivasi untuk mencapainya.

Adapun hipotesis yang dapat disusun berdasarkan hal diatas yaitu:

H3 : Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif terhadap motivasi.

Semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual seorang karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Tapi, jika semakin rendah tingkat kecerdasan intelektual seorang karyawan maka akan semakin rendah pula motivasi kerjanya.

H6 : Kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual seorang karyawan maka akan semakin baik kerjanya. Tapi , jika semakin rendah tingkat kecerdasan intelektual karyawan maka akan semakin buruk kerjanya.

H10: Motivasi memediasi kecerdasan intelektual dengan kinerja.

2.3.4 Motivasi terhadap Kinerja

Springer (2011) menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Agustini (2013) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja karyawan.

Adapun hipotesis yang dapat disusun berdasarkan hal diatas yaitu:

H7 : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

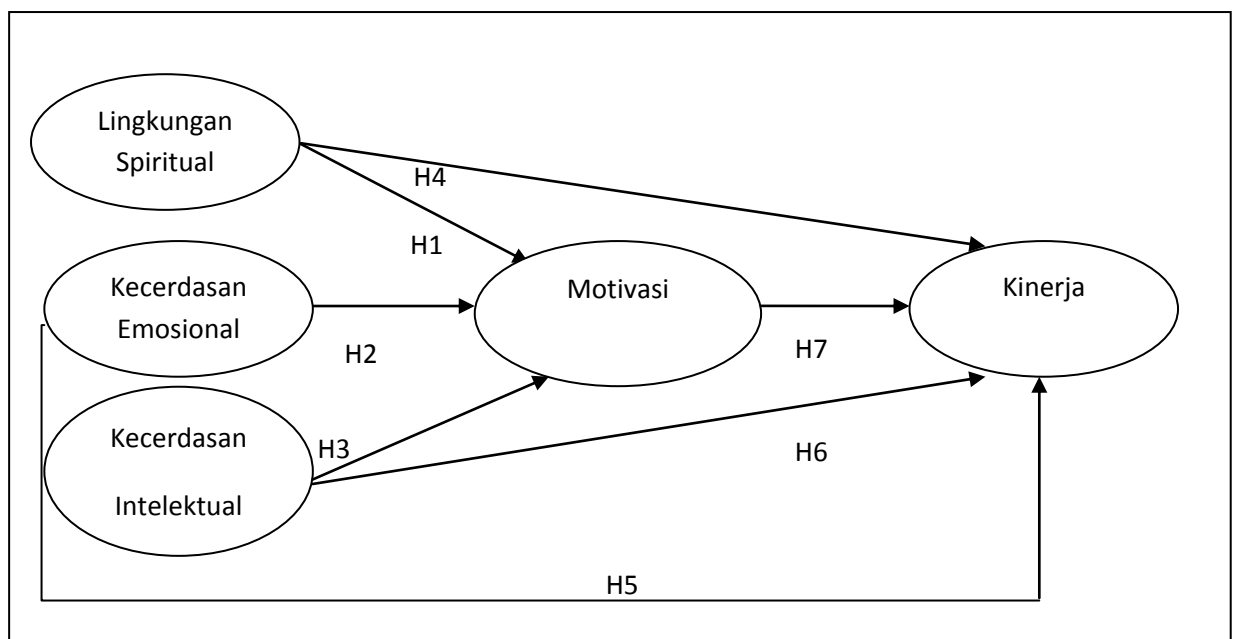
Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerjanya. Tapi, jika semakin rendah motivasi kerja karyawan maka akan semakin buruk kinerjanya.

2.3.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan pemahaman atas hubungan antar variabel serta penelitian sebelumnya, maka penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut :

GAMBAR 2.1

KERANGKA PIKIR



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal karena metode penelitian yang digunakan menjelaskan tentang hubungan kausal antar variabel dan juga menggambarkan hubungan atau pengaruh antar variabel.

3.2 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare yang berjumlah 95 orang dengan kata lain penelitian ini menggunakan metode sampel total atau sensus. Dimana karyawan yang dimaksud didalam penelitian ini adalah semua individu yang bekerja dalam perusahaan baik yang tetap maupun honorer.

3.3 Definisi Operasional dan Indikator

3.3.1 Kinerja :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun indikator pengukuran kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari teori yang telah dibahas sebelumnya, yaitu:

- a) Kualitas pekerjaan.
- b) Kuantitas pekerjaan.

- c) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d) Efektifitas.
- e) Kemandirian.

3.3.2 Lingkungan Spiritual :

Lingkungan spiritual adalah keadaan atau kondisi yang tercipta dari individu-individu yang menganut persepsi bahwa hidup bukan semata-mata untuk mencari materi dan memahami hubungan yang dalam antara manusia dengan dirinya sendiri, orang lain dan Tuhannya.

Adapun indikator pengukuran lingkungan spiritual yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, yaitu :

- a) Frekuensi program keagamaan.
- b) Budaya ukuwah.
- c) Kebersamaan / kekeluargaan.
- d) Saling percaya.
- e) Fasilitas untuk beribadah.

3.3.3 Kecerdasan Emosional :

Kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam memahami dan mengelola emosi diri sendiri, serta peka terhadap perasaan dan keadaan orang lain dan sekitar.

Adapun indikator pengukuran kecerdasan emosional yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, yaitu :

- a) Kemampuan memahami kelemahan dan kelebihan diri (*Self awareness*).
- b) Kemampuan mengontrol diri (*Self regulation*).
- c) Kemampuan memotivasi diri (*Self motivation*).
- d) Kemampuan merasakan perasaan orang lain (*Social awareness*).
- e) Kemampuan berinteraksi dengan orang lain (*Social skill*).

3.3.4 Kecerdasan Intelektual :

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan dalam memecahkan suatu masalah, mampu menerima dan mengelola informasi dengan baik, serta berpikir secara rasional.

Adapun indikator pengukuran kecerdasan intelektual yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, yaitu :

- a) Kemampuan numeris.
- b) Kemampuan mengingat tugas.
- c) Kemampuan memahami instruksi.
- d) Kemampuan memahami pengalaman.
- e) Kemampuan mengamati situasi.
- f) Kemampuan mencari solusi.

3.3.5 Motivasi :

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu atau tujuan.

Adapun indikator pengukuran motivasi kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, yaitu :

- a) Kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kemauan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.
- c) Kemauan untuk bekerja dari hati.
- d) Kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
- e) Kemauan untuk bekerja secara efektif.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan cara melakukan pengamatan serta wawancara kepada pihak instansi. Selanjutnya, untuk data yang nanti akan dianalisis, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada para responden yaitu pegawai Dispenda untuk mendapatkan tanggapan dan informasi yang dibutuhkan pada penelitian ini.

Kusioner yaitu bentuk pernyataan tertulis yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator yang sesuai untuk penelitian ini dan akan diberikan kepada responden guna mendapatkan tanggapan dan informasi.

Pernyataan dalam kuesioner masing-masing diukur dengan skala Likert dimana tiap jawaban diberi poin 1-5 .

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju	: 4
Kurang setuju	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar instrumen dalam penelitian ini dapat memberikan data-data yang sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut. Pengujian terhadap instrumen penelitian tersebut dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

3.5.1.1 Uji validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skor total kuesioner tersebut dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan oleh konsistensi jawaban yang diberikan. Uji realibilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan

konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk (variabel) (Dharmawan, 2011). Nilai batas yang diperkenalkan untuk menilai atau menguji apakah setiap variabel dapat dipercaya, handal dan akurat dipergunakan formula Koefisien Alpha dari Cronbach. Metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Jadi, sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $>0,60$.

3.4.2 Alat Analisis Penelitian

3.4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan bila tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu variabel / fenomena. Analisis deskriptif hanya akan mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan tersebut selanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka sehingga memberikan suatu kesan lebih mudah ditangkap maknanya oleh siapapun yang membutuhkan informasi tentang keberadaan gejala tersebut. Dengan demikian hasil olahan data dengan statistik ini hanya sampai pada tahap deskripsi, belum sampai pada tahap generalisasi. Dengan kata lain, statistik deskriptif adalah statistik yang mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisa data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas, mengenai suatu gejala,

peristiwa atau keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu.

3.4.2.2 Analisis Inferensial

Analisis Inferensial adalah teknik pengolahan data yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan, berdasarkan hasil penelitiannya pada sejumlah sampel terhadap suatu populasi yang lebih besar. Analisis statistik inferensial disebut juga dengan analisis uji hipotesis.

Penelitian ini secara spesifik ingin menguji hipotesis dari hubungan yang dimediasi yang dikenal sebagai analisis jalur (*path analysis*). Dalam menguji model mediasi yang sederhana maka akan digunakan perangkat analisis jenis regresi. Adapun analisis regresi yang digunakan berdasarkan model penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap satu buah variabel terikat.

Penggunaan metode analisis regresi berganda memerlukan uji asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Berikut adalah proses dari analisis inferensial :

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah sebuah regresi, variabel dependen dan keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan deteksi normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan metode ini, maka normal tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF lebih besar dari 10, maka antar variabel bebas (*Independent variable*) terjadi persoalan multikolinearitas dan sebaliknya bila VIF kurang dari 10, maka antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinearitas (Ghozali, 2011).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

tetap atau disebut homoskedastisitas dan jika terjadi perbedaan varians maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Metode regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Spearman. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Uji Spearman dilakukan dengan cara mengkorelasikan nilai absolut residual dengan masing-masing variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3). Adapun kriteria pengujiannya yaitu :

- a. H_0 : Tidak ada gejala heteroskedastisitas
- b. H_a : Ada gejala heteroskedastisitas

Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variable yang lain.

a) Regresi Model I dan II :

Regresi Model I :

$$Y_1 = B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

B_1 = Nilai *beta*

Y_1 = Motivasi

X_1 = Lingkungan Spiritual

X_2 = Kecerdasan Emosional

X_3 = Kecerdasan Intelektual

Regresi Model II :

$$Y_2 = B_4X_1 + B_5X_2 + B_6X_3 + B_7Y_1 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

B_1 = Nilai *beta*

Y_1 = Motivasi

Y_2 = Kinerja

X_1 = Lingkungan Spiritual

X_2 = Kecerdasan Emosional

X_3 = Kecerdasan Intelektual

b) Uji t

Setelah memahami tentang analisis regresi, penelitian ini akan dilanjutkan dengan Uji t. Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing (individual) variabel independen (lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual) terhadap variabel dependen (kinerja) dan variabel mediasi (motivasi). Pengambilan keputusannya adalah jika taraf signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel independen secara parsial (individual) berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika taraf signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial (individual) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). R^2 menunjukkan seberapa besar sumbangan X (pengaruh X) terhadap Y.

d) Uji F

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (serempak) mempengaruhi variabel dependen. Jika taraf signifikansi hasil pengujian $\leq 0,05$ maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika taraf signifikansi $> 0,05$ maka secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun rumus dari Uji F, yaitu :

$$F_h = \frac{R^2/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan :

F_h = F hitung

R^2 = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

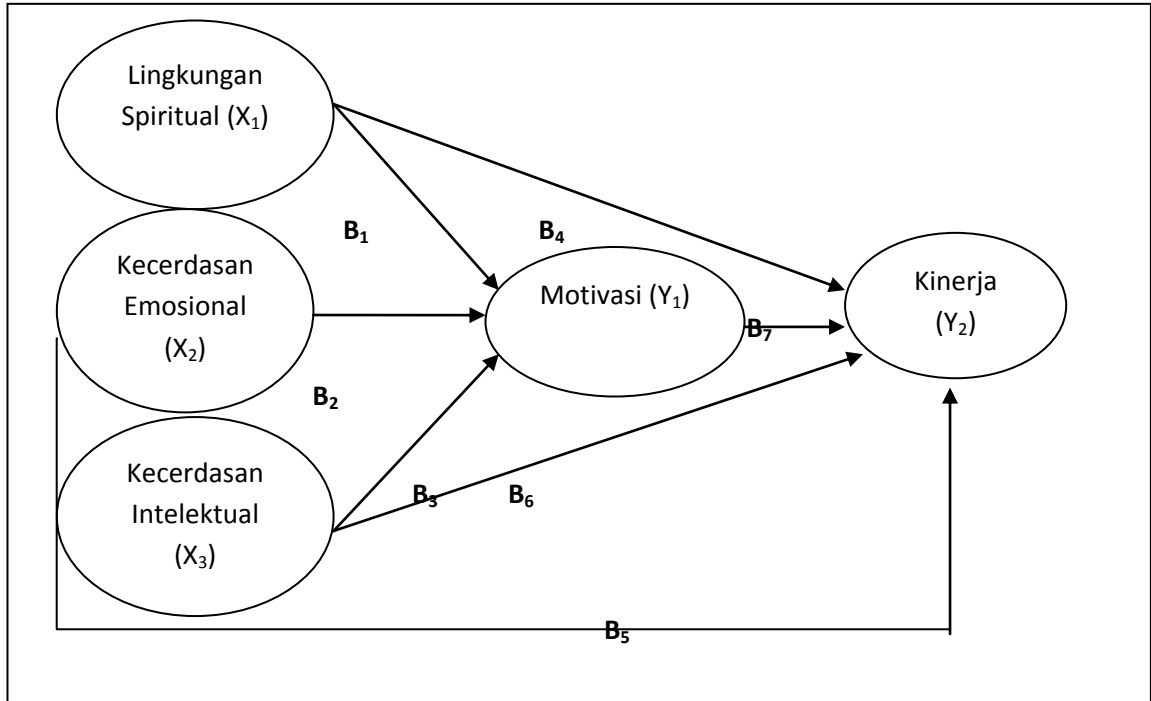
n = Banyaknya sampel

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path Analysis atau analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar dari perhitungan jalur adalah hasil analisis regresi. Analisis jalur dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan spiritual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kecerdasan intelektual (X_3) terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Y_1) pada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare.

Sebelum menggunakan analisis jalur, maka sebelumnya harus menyusun model hubungan antar variabel. Berikut adalah modelnya :

GAMBAR 3.1
MODEL HUBUNGAN ANTAR VARIABEL



Analisis jalur :

a) Pengaruh lingkungan spiritual terhadap kinerja melalui motivasi.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (B_1 \times B_7) + B_4$$

b) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (B_2 \times B_7) + B_5$$

c) Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui motivasi.

$$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (B_3 \times B_7) + B_6$$

3.4.3 Pembahasan

Setelah mengumpulkan berbagai teori dan menyusun metode penelitian, maka akan dilakukan penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan pembahasan yang lebih detail mengenai hasil penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare). Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada 95 orang responden yang semuanya adalah pegawai Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Parepare baik tetap maupun honorer. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner. Hasil dari jawaban-jawaban dari para responden ini yang nantinya akan menjadi informasi untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan serta kepentingan pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif yang meliputi karakteristik responden dan penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dan analisis kuantitatif sebagai analisis yang menggunakan rumus dan teknik perhitungan untuk mengatasi masalah yang sedang diteliti. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda serta analisis jalur (*Path Analysis*).

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skor total kuesioner tersebut dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan oleh konsistensi jawaban yang diberikan. Uji realibilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk (variabel) (Dharmawan, 2011). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS dimana dalam SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Jadi, sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Spiritual

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Spiritual

Variabel	Indikator	Koef.Kor	Sig.	Ket.
Lingkungan Spiritual (X ₁)	X _{1.1}	0,836	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,767	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,394	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,794	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,726	0,000	Valid
Reliabilitas		0,749		Reliabel

Berdasarkan Table 4.1 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel lingkungan spiritual menunjukkan koefisien korelasinya signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga kuesioner dari variabel lingkungan spiritual valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Serta diperoleh nilai Alpha Crobach dari variabel lingkungan spiritual yang menunjukkan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel lingkungan spiritual tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel lingkungan spiritual tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Indikator	Koef.Kor	Sig.	Ket.
Kecerdasan Emosional (X ₂)	X _{2.1}	0,738	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,705	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,471	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,783	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,706	0,000	Valid
Reliabilitas		0,709		Reliabel

Berdasarkan Table 4.2 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel lingkungan spiritual menunjukkan koefisien korelasinya signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga kuesioner dari variabel kecerdasan emosional valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Serta diperoleh nilai Alpha Crobach dari variabel kecerdasan emosional yang menunjukkan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel kecerdasan

emosional tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel kecerdasan emosional tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Intelektual

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecerdasan Intelektual

Variabel	Indikator	Koef.Kor	Sig.	Ket.
Kecerdasan Intelektual (X ₃)	X _{3.1}	0,694	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,662	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,441	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,727	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,596	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,677	0,000	Valid
Reliabilitas		0,699		Reliabel

Berdasarkan Table 4.3 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel lingkungan spiritual menunjukkan koefisien korelasinya signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga kuesioner dari variabel kecerdasan intelektual valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Serta diperoleh nilai Alpha Crobach dari variabel kecerdasan intelektual yang menunjukkan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel kecerdasan intelektual tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel kecerdasan intelektual tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Koef.Kor	Sig.	Ket.
Motivasi (Y ₁)	Y _{1.1}	0,811	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,788	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,350	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,764	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,649	0,000	Valid
Reliabilitas		0,705		Reliabel

Berdasarkan Table 4.4 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel lingkungan spiritual menunjukkan koefisien korelasinya signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga kuesioner dari variabel motivasi valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Serta diperoleh nilai Alpha Crobach dari variabel motivasi yang menunjukkan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel motivasi tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel motivasi tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	Koef.Kor	Sig.	Ket.
Kinerja (Y ₂)	Y _{2.1}	0,791	0,000	Valid
	Y _{2.2}	0,766	0,000	Valid
	Y _{2.3}	0,258	0,000	Valid
	Y _{2.4}	0,761	0,000	Valid
	Y _{2.5}	0,611	0,000	Valid
Reliabilitas		0,653		Reliabel

Berdasarkan Table 4.5 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel kinerja menunjukkan koefisien korelasinya signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga kuesioner dari variabel kinerja valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Serta diperoleh nilai Alpha Crobach dari variabel kinerja yang menunjukkan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel kinerja tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel kinerja tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menunjukkan rekapitulasi skor atau tanggapan-tanggapan responden terkait pernyataan dari variabel lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, motivasi, dan kinerja yang terdiri dari beberapa item dengan skala jawabannya. Berikut data rekapitulasi atau skor yang didapat atas tanggapan responden terhadap masing-masing butir pernyataan untuk kelima variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut :

Skor maksimum	= 5
Skor minimum	= 1
Range (jarak)	= 5-1 = 4
Banyaknya kategori	= 5

Interval setiap kategori adalah :

$$\frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Jadi, untuk setiap kategori dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Rentang Skala

Kategori	Skor
Sangat baik / sangat tinggi	> 4,2 – 5,0
Baik / tinggi	> 3,4 – 4,2
Cukup rendah / Agak rendah	> 2,6 – 3,4
Tidak baik / rendah	> 1,8 – 2,6
Sangat tidak baik / sangat rendah	1,0 – 1,8

4.2.1 Variabel Lingkungan Spiritual

Lingkungan spiritual adalah keadaan atau kondisi yang tercipta dari individu-individu yang menganut persepsi bahwa hidup bukan semata-mata untuk mencari materi dan memahami hubungan yang dalam antara manusia dengan dirinya sendiri, orang lain dan Tuhannya. Adapun hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan spiritual dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7
Rata-rata Penilaian Responden tentang Lingkungan Spiritual

No.	Indikator Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Frekuensi program keagamaan	2,8	Kurang baik
2.	Budaya ukuwah	3,1	Kurang baik
3.	Kebersamaan / kekeluargaan	3,2	Kurang baik
4.	Saling percaya	3,1	Kurang baik
5.	Fasilitas untuk beribadah	2,9	Kurang baik
Rata-rata		3	Kurang baik

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan spiritual memiliki skor rata-rata 3 yang berada dalam interval $> 2,6 - 3,4$ atau dalam kategori kurang baik. Hal ini berarti bahwa keadaan atau suasana spiritual di Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare masih perlu dibenahi tentunya dengan dukungan dari semua pegawai yang ada di dalamnya agar senantiasa menyadari bahwa hidup bukan sekedar mencari uang.

4.2.2 Variabel Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam memahami dan mengelola emosi diri sendiri, serta peka terhadap perasaan dan keadaan

orang lain dan sekitar. Adapun hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.8
Rata-rata Penilaian Responden tentang Kecerdasan Emosional

No.	Indikator Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Kemampuan memahami kelemahan dan kelebihan diri (<i>Self awareness</i>)	2,9	Agak rendah
2.	Kemampuan mengontrol diri (<i>Self regulation</i>)	3	Agak rendah
3.	Kemampuan memotivasi diri (<i>Self motivation</i>)	3,2	Agak rendah
4.	Kemampuan merasakan perasaan orang lain (<i>Social awareness</i>)	3,1	Agak rendah
5.	Kemampuan berinteraksi dengan orang lain (<i>Social skill</i>)	3,1	Agak rendah
Rata-rata		3	Agak rendah

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki skor rata-rata 3 yang berada dalam interval $> 2,6 - 3,4$ atau dalam kategori agak rendah. Hal ini berarti bahwa kemampuan pegawai Dispenda Kota Parepare untuk memahami keadaan diri sendiri dan orang lain masih perlu diperbaiki agar nantinya bisa lebih produktif dalam pekerjaannya.

4.2.3 Variabel Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan dalam memecahkan suatu masalah, mampu menerima dan mengelola informasi dengan baik, serta berpikir secara rasional. Adapun hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel kecerdasan intelektual dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.9
Rata-rata Penilaian Responden tentang Kecerdasan Intelektual

No.	Indikator Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Kemampuan numeris	2,6	Agak rendah
2.	Kemampuan mengingat tugas	2,9	Agak rendah
3.	Kemampuan memahami instruksi	3,2	Agak rendah
4.	Kemampuan memahami pengalaman	3	Agak rendah
5.	Kemampuan mengamati situasi	2,8	Agak rendah
6.	Kemampuan mencari solusi	3	Agak rendah
	Rata-rata	2,9	Agak rendah

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki skor rata-rata 2,9 yang berada dalam interval $> 2,6 - 3,4$ atau dalam kategori agak rendah. Hal ini berarti bahwa kemampuan pegawai Dispenda Kota Parepare dalam menerima, memahami, dan mengelola informasi masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar nantinya bisa lebih baik dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

4.2.4 Variabel Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu atau tujuan. Adapun hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.10
Rata-rata Penilaian Responden tentang Motivasi

No.	Indikator Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan	3,1	Agak rendah
2.	Kemauan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan	3,1	Agak rendah
3.	Kemauan untuk bekerja dari hati	3,3	Agak rendah

4.	Kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	3	Agak rendah
5.	Kemauan untuk bekerja secara efektif	3,1	Agak rendah
Rata-rata		3,1	Agak rendah

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi memiliki skor rata-rata 3,1 yang berada dalam interval $> 2,6 - 3,4$ atau dalam kategori agak rendah. Hal ini berarti bahwa dorongan dan semangat pegawai Dispenda Kota Parepare untuk bekerja lebih baik dari yang sebelumnya masih rendah dan perlu ditingkatkan guna mendapatkan kinerja yang lebih baik pula di masa depan.

4.2.5 Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan spiritual dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.11
Rata-rata Penilaian Responden tentang Kinerja

No.	Indikator Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Kualitas pekerjaan	3,1	Agak rendah
2.	Kuantitas pekerjaan	3,1	Agak rendah
3.	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	3,2	Agak rendah
4.	Efektifitas	3,1	Agak rendah
5.	Kemandirian	3,1	Agak rendah
Rata-rata		3,1	Agak rendah

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja memiliki skor rata-rata 3,1 yang berada dalam interval $> 2,6 - 3,4$

atau dalam kategori agak rendah. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai Dispenda Kota Parepare belum sesuai dengan harapan instansi tersebut dan masih sangat perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah sebuah regresi, variabel dependen dan keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan deteksi normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan metode ini, maka normal tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011). Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Spiritual

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Spiritual (X ₁)	1.173	0.128	Normal
Kecerdasan Emosional (X ₂)	1.269	0.080	Normal
Kecerdasan Intelektual (X ₃)	1.321	0.061	Normal
Motivasi (Y ₁)	1.171	0.129	Normal
Kinerja (Y ₂)	1.211	0.106	Normal

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, memiliki nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF lebih besar dari 10, maka antar variabel bebas (*Independent variable*) terjadi persoalan multikolinearitas dan sebaliknya bila VIF kurang dari 10, maka antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinearitas (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Lingkungan Spiritual (X_1)	5.131	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan Emosional (X_2)	7.849	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan Intelektual (X_3)	5.312	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (Y_1)	6.009	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas dan jika terjadi perbedaan varians maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Metode regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Spearman. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai Prob > 0,05 maka tidak ada heterokedastisitas, jika nilai Prob < 0,05 maka ada heterokedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan spiritual (X_1)	-0.049	0.640	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kecerdasan Emosional (X_2)	-0.100	0.334	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kecerdasan Intelektual (X_3)	-0.044	0.669	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi (Y_1)	-0.056	0.593	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4 Path Analysis

Penelitian ini menggunakan Path Analysis (analisis jalur) . Teknik ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar dari perhitungan jalur adalah hasil analisis regresi. Analisis jalur dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan spiritual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kecerdasan intelektual (X_3) terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Y_1) pada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare.

4.4.1 Regresi Model 1

1. Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.14 persamaan regresi model I , model regresi berganda untuk motivasi atas faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linier Berganda Regresi I

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Lingkungan Spiritual (X_1)	0.235	2.512	0.014	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X_2)	0.521	4.881	0.000	Signifikan
Kecerdasan Intelektual (X_3)	0.193	2.006	0.048	Signifikan

Sumber : Hasil olah data, 2016.

$$Y = 0.235X_1 + 0.521X_2 + 0.193X_3$$

Berdasarkan tabel dan persamaan regresi berganda, menunjukkan bahwa variabel lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap motivasi, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi.

a. Pengaruh lingkungan spiritual terhadap motivasi

Hipotesis untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

$H_0 : \beta_1 > 0,05$ variabel lingkungan spiritual tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi.

$H_1 : \beta_1 \leq 0,05$ variabel lingkungan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada lampiran, diperoleh nilai p-value (taraf signifikansi) hasil uji-t dari variabel lingkungan spiritual sebesar 0,014. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil

dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0,014 < 0,05$), maka H_0 ditolak :
yang berarti lingkungan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi

Hipotesis untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

$H_0 : \beta_1 > 0,05$ variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi.

$H_1 : \beta_1 \leq 0,05$ variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada lampiran, diperoleh nilai p-value (taraf signifikansi) hasil uji-t dari variabel kecerdasan emosional sebesar 0,000. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak :
yang berarti kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

c. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap motivasi

Hipotesis untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

$H_0 : \beta_1 > 0,05$ variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi.

$H_1 : \beta_1 \leq 0,05$ variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada lampiran, diperoleh nilai p-value (taraf signifikansi) hasil uji-t dari

variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,048. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0,048 < 0,05$), maka H_0 ditolak : yang berarti kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual terhadap motivasi pada pegawai Dispenda Kota Parepare digunakan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R²*). Adapun hasil koefisien determinasi berganda berdasarkan hasil olah data yang terdapat di lampiran 2 adalah 0,828 yang dapat diartikan bahwa 82,8% besarnya motivasi pada pegawai Dispenda Kota Parepare dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yaitu lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual. Sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

3. Uji F

Proses berikutnya adalah menguji apakah pengaruh serentak tersebut merupakan pengaruh yang signifikan, maka dilakukan pengujian terhadap *Adjusted R²* dengan menggunakan Uji F. Langkah dari uji F ini meliputi : H_0 : Lingkungan spiritual, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan tidak berpengaruh terhadap Motivasi.

H1: Lingkungan spiritual, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada lampiran 2 diperoleh nilai F statistik sebesar 151.946 dengan taraf signifikansi 0.000. Oleh karena besarnya harga taraf signifikansi hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak; yang berarti lingkungan spiritual, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi pegawai Dinas Pnedapatan Daerah Kota Parepare.

4.4.2 Regresi Model II

1. Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.17 persamaan regresi model II , model regresi berganda untuk kinerja atas faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linier Berganda Model II

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Lingkungan Spiritual (X ₁)	0.057	0.635	0.527	Tidak Signifikan
Kecerdasan Emosional (X ₂)	0.154	1.393	0.167	Tidak Signifikan
Kecerdasan Intelektual (X ₃)	0.203	2.226	0.029	Signifikan
Motivasi (Y ₁)	0.551	5.683	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil olah data, 2016.

$$Y_2 = 0.057X_1 + 0.154X_2 + 0.203X_3 + 0.551Y_1$$

Berdasarkan tabel dan persamaan regresi berganda, menunjukkan bahwa variabel lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

a. Pengaruh lingkungan spiritual terhadap kinerja

Hipotesis untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

$H_0 : \beta_1 > 0,05$ variabel lingkungan spiritual tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

$H_1 : \beta_1 \leq 0,05$ variabel lingkungan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada lampiran, diperoleh nilai p-value (taraf signifikansi) hasil uji-t dari variabel lingkungan spiritual sebesar 0,527. Dikarenakan nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0,527 > 0,05$), maka H_0 diterima : yang berarti lingkungan spiritual tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Hipotesis untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

$H_0 : \beta_1 > 0,05$ variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

$H_1 : \beta_1 \leq 0,05$ variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada lampiran, diperoleh nilai p-value (taraf signifikansi) hasil uji-t dari variabel kecerdasan emosional sebesar 0,167. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0,167 > 0,05$), maka H_0 diterima : yang berarti kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja

Hipotesis untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

$H_0 : \beta_1 > 0,05$ variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

$H_1 : \beta_1 \leq 0,05$ variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada lampiran, diperoleh nilai p-value (taraf signifikansi) hasil uji-t dari variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,029. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0,029 < 0,05$), maka H_0 ditolak : yang berarti kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dispenda Kota Parepare digunakan koefisien determinasi berganda ($Adjusted R^2$). Hasil koefisien determinasi berganda berdasarkan hasil olah data yang terdapat di lampiran 2 adalah 0,853 yang dapat diartikan bahwa 85,3% besarnya kinerja pada pegawai Dispenda Kota Parepare dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yaitu lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual serta variabel intervening yaitu motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

3. Uji F

Proses berikutnya adalah menguji apakah pengaruh serentak tersebut merupakan pengaruh yang signifikan, maka dilakukan pengujian terhadap $Adjusted R^2$ dengan menggunakan Uji F. Langkah dari uji F ini meliputi :

H0: Lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H1: lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada lampiran 2 diperoleh nilai F statistik sebesar 137.306 dengan taraf

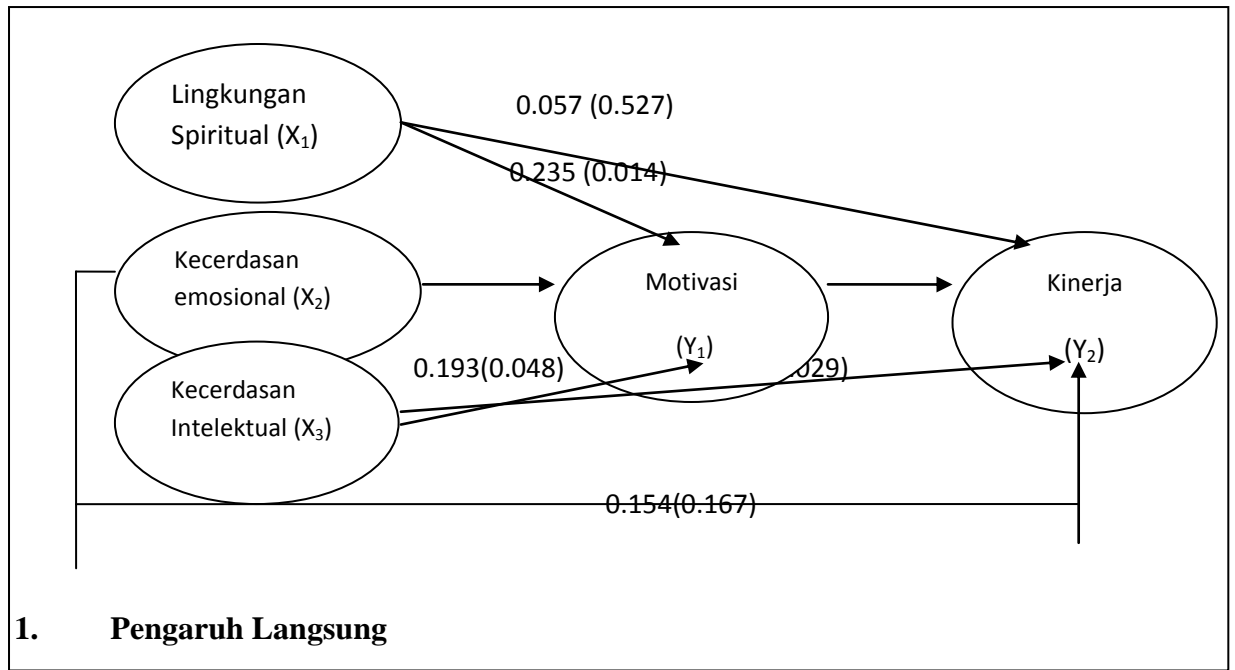
signifikansi 0.000. Oleh karena besarnya harga taraf signifikansi hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak; yang berarti lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenda Kota Parepare.

4.4.3 Analisis Pengaruh Total

Path Analysis atau analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar dari perhitungan jalur adalah hasil analisis regresi. Analisis jalur dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan spiritual (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kecerdasan intelektual (X_3) terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Y_1) pada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare.

Sebelum menggunakan analisis jalur, maka sebelumnya harus menyusun model hubungan antar variabel.

GAMBAR 4.1
MODEL PATH ANALYSIS



Adapun pengaruh langsung yang dapat dilihat pada masing-masing nilai koefisien yaitu signifikan dan tidak signifikan pada masing masing variabel berikut :

- $X_1 \rightarrow Y_1 = 0.235$
- $X_2 \rightarrow Y_1 = 0.521$
- $X_3 \rightarrow Y_1 = 0.193$
- $X_1 \rightarrow Y_2 = 0.057$
- $X_2 \rightarrow Y_2 = 0.154$
- $X_3 \rightarrow Y_2 = 0.203$
- $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0.551$

2. Pengaruh Tidak Langsung

Untuk melakukan perhitungan pengaruh tidak langsung (indirect effect), dan total effect dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.21
Pengaruh Tidak Langsung dan Efek Total

Jalur	Efek tidak langsung	Efek total
$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$	0.235×0.551 $= 0,129$	$0,057 + (0.235 \times 0.551)$ $= 0.186$
$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$	0.521×0.551 $= 0,287$	$0,154 + (0.521 \times 0.551)$ $= 0.441$
$X3 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$	0.193×0.551 $= 0,106$	$0,203 + (0.193 \times 0.551)$ $= 0.309$

Dari analisis jalur ini dapat di jelaskan bahwa :

- a. Besarnya pengaruh tidak langsung dari kedua persamaan tersebut adalah pengaruh variabel lingkungan spiritual terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,129. Kemudian untuk efek total pengaruh lingkungan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0.186.
- b. Besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar 0,287. Kemudian untuk efek pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,441.
- c. Besarnya pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar 0,106. Kemudian untuk efek pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui sebesar 0,309.

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui motivasi diperoleh hasil bahwa untuk lingkungan spiritual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar terhadap kinerja. Sedangkan untuk kecerdasan intelektual memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja.

4.5 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare)” diperoleh suatu hasil bahwa pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja melalui Motivasi lebih besar dari pada pengaruh langsungnya. Dengan demikian motivasi sebagai variabel intervening memiliki peranan dalam memediasi hubungan dan pengaruh antara Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja. Hal ini berarti motivasi merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dari Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare.

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Spiritual (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Variabel lingkungan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh

langsung antara variabel lingkungan spiritual (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,235 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan spiritual dengan motivasi kerja, artinya semakin baik lingkungan spiritual maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja. Lingkungan spiritual yang baik di tempat kerja dapat menciptakan perasaan yang harmonis dan nyaman bagi setiap pegawai yang bekerja sehingga mampu mendorong timbulnya perasaan untuk menjadi lebih baik sebagai pekerja maupun sebagai hamba Tuhan dan hal ini yang masih perlu diperbaiki oleh setiap individu di Dispenda.

4.5.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,521 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja, artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerjanya. Kecerdasan emosional yang tinggi yang dimiliki seseorang mampu membuat seseorang lebih peka terhadap banyak hal misalnya lebih memahami kekurangan diri dalam bekerja kemudian ada kemauan untuk memperbaikinya, mampu mengontrol diri saat ada rekan kerja yang bersikap tidak menyenangkan, tidak memandang satu hal hanya

dari satu sisi, atau menyadari dan memahami bahwa setiap detik itu berharga dan harus dijalani dengan hal-hal yang baik atau positif.

4.5.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara variabel kecerdasan intelektual (X_3) terhadap variabel motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,193 dengan tingkat signifikan sebesar 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kecerdasan intelektual dengan motivasi kerja, artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual seseorang maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Kecerdasan intelektual yang tinggi yang dimiliki seseorang artinya seseorang mengetahui dan memahami lebih banyak hal dan ketika seseorang mengetahui dan memahami bahwa ia baik dalam mengerjakan sesuatu maka akan terus timbul dorongan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari sebelumnya.

4.5.4 Pengaruh Lingkungan Spiritual (X_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Variabel lingkungan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara variabel lingkungan spiritual (X_1) terhadap variabel kinerja (Y_2) sebesar 0,057 dengan tingkat signifikan sebesar 0,527. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan spiritual terhadap kinerja, artinya semakin baik lingkungan spiritual maka akan semakin baik kinerjanya. Lingkungan spiritual yang baik ditempat

kerja dapat menimbulkan perasaan nyaman, aman, dan akrab sehingga tiap individu didalamnya dengan nyaman pula mengerjakan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja.

4.5.5 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) Terhadap Kinerja (Y_2)

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap variabel kinerja (Y_2) sebesar 0,154 dengan tingkat signifikan sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja, artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin baik kinerjanya. Kecerdasan emosional yang tinggi artinya mampu memahami kekurangan dan kelebihan, keinginan-keinginan dalam diri, dan paham cara mengontrol diri dalam keadaan apapun sehingga apapun yang dikerjakan memiliki fokus yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja.

4.5.6 Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X_3) terhadap Kinerja (Y_2)

Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara variabel kecerdasan intelektual (X_3) terhadap variabel kinerja (Y_2) sebesar 0,203 dengan tingkat signifikan sebesar 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja, artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual seseorang maka akan semakin baik kinerjanya.

Kecerdasan intelektual yang tinggi artinya mampu mencari solusi yang tepat untuk setiap masalah dan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dengan tingkat pemahaman yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

4.5.7 Pengaruh Motivasi Kerja (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara variabel kecerdasan intelektual motivasi kerja (Y_1) terhadap variabel kinerja (Y_2) sebesar 0,551 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin baik kinerjanya. Motivasi kerja yang tinggi artinya besarnya dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, adanya dorongan untuk mengembangkan keterampilan diri, bekerja sama dengan rekan kerja, dan bekerja secara efektif sehingga kinerja yang lebih baik pun dapat terwujud.

4.5.8 Pengaruh Lingkungan Spiritual (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Motivasi Kerja (Y_1)

Variabel lingkungan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara variabel lingkungan spiritual (X_1) terhadap variabel kinerja (Y_2) sebesar 0,057 dengan tingkat signifikan sebesar 0,527. Sedangkan, pengaruh total variabel lingkungan spiritual (X_1)

terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Y_1) sebesar 0,186 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan spiritual melalui motivasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja. Lingkungan spiritual yang baik bagi pegawai dapat menimbulkan dorongan atau motivasi kerja yang baik pula sehingga kinerja yang lebih baik pun dapat terwujud.

4.5.9 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Motivasi Kerja (Y_1)

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap variabel kinerja (Y_2) sebesar 0,154 dengan tingkat signifikan sebesar 0,167. Sedangkan, pengaruh total variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Y_1) sebesar 0,441 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional melalui motivasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja. Pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengontrol emosi dirinya dan memahami keadaan sekitarnya dengan lebih baik sehingga motivasi kerjanya pun akan lebih baik daripada pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional rendah, dengan begitu kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

4.5.10 Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X_3) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Motivasi Kerja (Y_1)

Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara variabel kecerdasan intelektual (X_3) terhadap variabel kinerja (Y_2) sebesar 0,203 dengan tingkat signifikan sebesar 0,029. Sedangkan, pengaruh total variabel kecerdasan intelektual (X_3) terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Y_1) sebesar 0,309. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual melalui motivasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Pegawai dengan tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi akan memiliki kinerja yang bagus. Semakin banyak seseorang tahu tentang suatu hal maka akan semakin besar kemungkinan untuk tertarik terhadap sesuatu dan terdorong untuk mencapai atau mendapatkannya.

Pada penelitian ini, pengaruh yang paling besar antara variabel lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, dan intelektual terhadap kinerja melalui motivasi adalah pengaruh dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini karena menurut Goleman (2016) orang-orang dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki kehidupan sosial yang mantap, mudah bergaul, berkemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang-orang dan permasalahan, dapat memikul tanggung jawab, mempunyai pandangan moral; simpatik dan hangat dalam hubungan, cenderung bersikap tegas,

memandang diri sendiri secara positif, serta memahami bahwa kehidupan memberi makna bagi mereka. Jadi, orang dengan pemahaman yang dalam seperti itu dapat mengontrol diri, memahami apa dan bagaimana tanggung jawabnya harus dijalani, serta menghadapi keadaan apapun dengan takaran yang wajar, sehingga hasil dari apapun yang dikerjakan bisa selalu lebih baik dibandingkan dengan orang-orang dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Pengaruh Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Analisis Deskriptif :

Variabel lingkungan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, motivasi dan kinerja memiliki nilai rata-rata berada pada rentang skala $> 2,6 - 3,4$ pada penilaian responden yang berarti bahwa kelima variabel tersebut berada dalam kategori kurang baik. Oleh karena itu, kelima variabel tersebut harus lebih diperhatikan dan kemudian secara bertahap harus diperbaiki guna mencapai tujuan organisasi yang lebih baik ke depannya.

2. Berdasarkan Analisis Inferensial :

a. Pengaruh total variabel lingkungan spiritual terhadap kinerja melalui motivasi yaitu 0,186 lebih besar dari pengaruh langsungnya yaitu 0,057, hal ini berarti bahwa peran motivasi sebagai variabel intervening itu penting.

b. Pengaruh total variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi yaitu 0,441 lebih besar dari pengaruh langsungnya yaitu 0,154, hal ini berarti bahwa peran motivasi sebagai variabel intervening itu penting.

- c. Pengaruh total variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui motivasi yaitu 0,309 lebih besar dari pengaruh langsungnya yaitu 0,203, hal ini berarti bahwa peran motivasi sebagai variabel intervening itu penting.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan :

1. Bagi instansi Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare sebaiknya menyediakan fasilitas ibadah yang memadai ditempat kerja dan meningkatkan frekuensi acara-acara keagamaan, selanjutnya memberikan pelatihan soft skill dan berbagi lebih banyak informasi pada pegawai-pegawainya untuk membentuk dan meningkatkan kecerdasan emosional maupun intelektual, sehingga dapat memberikan motivasi terhadap pegawai guna meningkatkan kinerja.
2. Bagi masyarakat yang tertarik meneliti perihal yang sama, disarankan untuk terus mengembangkan variabel penting lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, S.N. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Inti (Persero) Bandung. *Repository of UPI* , 156-159.

Anbarasan, V., K, N.M. (2010). *Importance of Emotional Intelligence for Enhancing Employee's Perception on Quality of Working Life. Synergy, Vol. VIII No. II, 4-7.*

Anshari. (1993). *Wawasan Islam (Pokok-pokok Tentang Islam dan Umatnya.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Beheshtifar, M., Zare, E. (2013). *Effect of Spirituality in Workplace on Job Performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 5(2), 2.*

Chaudhary, N., & Sharma, B. (2012). *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization. International Journal of Business Trends and Technology, 2(4), 3-19.*

Davidoff, L. L. (1987). *Introduction to psychology* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Dharmawan, I.M.Y. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 19-40.

Djazuli, M., Harwida, G.A. (2014). Analisis Etos Kerja Spiritual Terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Sampang). *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, 1-19.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligent (Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ).* Jakarta : Gramedia.

- Gilbert, P., Mary, E.C., & Vicky, N. (2007). Spirituality, values, and mental health : Jewels for the journey. Diambil 25 April 2016 dari www.amazon.com
- Hidayati, R., Purwanto, Y., Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 1-6.
- Konnikova, M. (2011). *IQ, Motivation, and Success in Life: It's Less About The Intelligence and More About The Incentives*. Diambil 13 Februari 2016 dari <http://bigthink.com/artful-choice/iq-motivation-and-success-in-life-its-less-about-the-intelligence-and-more-about-the-incentives>.
- Labbaaf, H., Mohammad E.A., and Masoomah, M. (2011). *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university*. *Interdisciplinary Business Research*, Vol. 3(5), 536-545.
- Mahmood, A., dkk. (2015). *Establishing Linkages between Intelligence, Emotional and Spiritual Quotient on Employees Performance in Government Sector of Pakistan*. *Mediterranean Journal of Social Sciences MC SER Publishing, Rome-Italy*. Vol 6(6),1-8 .
- Mangkunegara, A., Anwar,P . (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S.Tb. (2011). *Membangun Lingkungan Spiritual di Lingkungan Kerja*. Diambil 21 Maret 2016 dari <https://ronawajah.wordpress.com/>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mujib, A. & Mudzakir, Y. (2000). *Nuansa nuansa psikologi islami*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Neck, C.P., Milliman, J.F. (1994). *Thought Self- Leadership : Finding Spiritual Fulfillment In Organizational. Journal of Managerial Psychology, Vol.6, 9-19.*
- Petchsawanga, P., Duchon, D. (2012). *Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance . Journal of Management, Spirituality, & Religion , Vol. 9(2), 1-21.*
- Rae, M. J., Earles, J. & Teachout, M. S. (2007). *Predicting job performance: not much more than G. Journal of Applied Psychology, Vol 1, 1-12.*
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rangarajan, R., Jayamala, C. (2014). *Impact of Emotional Intelligence on Employee Performance - An Epigrammatic Survey.*
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Essential organisational behaviour.* Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc.
- Rowley, C., Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : The Key Concepts.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Shooshtarian, Z., Ameli, F., Aminilari, M. (2012). *The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. Iranian Journal of Management Studies (IJMS). Vol.6, No.1, 29-45.*
- Springer, G.J. (2011). *A Study of Job Motivation , Satisfaction, and Performance among Bank Employees. Journal of Global Business Vol 5.1 (Spring 2011): 29-42.*
- Widhiarso, W. (2009). *Praktek Model Persamaan Struktural (SEM) Melalui Program Amos. Diambil dari <http://elisa1.ugm.ac.id>.*

LAMPIRAN 1
KUESIONER DAN TABULASI JAWABAN
RESPONDEN

KUESIONER

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Dinas Pendapatan daerah Kota Parepare

Di Tempat

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan pendidikan program Magister Ilmu Manajemen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dalam bentuk tugas akhir penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”** dengan ini Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah khususnya ilmu manajemen. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin. Saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi yang sebenar-benarnya. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya Peneliti

Hidayati, S.E.

KUESIONER

Pengaruh Lingkungan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Parepare

I. PETUNJUK PENGISIAN

- Kepada Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- Berilah tanda (X) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu.

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

II. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin Bapak/Ibu:

Laki-laki

Perempuan

- Usia Bapak/Ibu saat ini : Tahun

- Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu

SMP/Sederajat

SLTA/Sederajat

DIII/Sarjana Muda

Strata 1 (S1)

Strata 2 (S2) Lain-lain

- Penghasilan perbulan

1jt – 2jt

2jt – 3jt

3jt – 4jt

4jt – 5jt

≥ 5jt

- Masa kerja Bapak/Ibu saat ini : Tahun

NO. Responden: (Diisi oleh peneliti)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
B.	LINGKUNGAN SPIRITUAL					
1.	Program keagamaan sering dilaksanakan di tempat kerja saya.					

2.	Saya merasa bahwa rekan-rekan kerja saya benar-benar saling peduli dan tulus.					
3.	Rekan-rekan kerja saya menjunjung rasa kekeluargaan.					
4.	Saya berpikir bahwa rekan-rekan kerja saya adalah individu-individu yang bisa dipercaya.					
5.	Fasilitas untuk beribadah di tempat kerja saya memadai.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
C.	KECERDASAN EMOSIONAL					
1.	Saya memahami kelemahan dan kelebihan yang saya miliki.					
2.	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri.					
3.	Saya tau hal-hal apa yang ingin saya capai dan yang mana yang harus saya kerjakan lebih dulu.					
4.	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan orang lain, seperti kesedihan atau kebahagiaan.					
5.	Saya selalu mempertimbangkan baik buruknya sebelum berbicara atau bersikap dengan orang lain.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
E.	KECERDASAN INTELEKTUAL					
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan numeris dengan cepat dan akurat .					
2.	Saya mampu mengingat tugas-tugas dengan baik.					
3.	Saya mampu memahami apa yang ditugaskan atau diperintahkan .					
4.	Saya mampu memahami pengalaman masa lalu sebagai pembelajaran berikutnya.					
5.	Saya mampu memahami atau mengidentifikasi situasi dengan baik.					
6.	Saya mampu memecahkan masalah dengan bijaksana.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
D.	MOTIVASI KERJA					
1.	Saya selalu bersemangat dan antusias mengerjakan tugas kantor.					
2.	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan atau keterampilan yang saya miliki.					
3.	Saya selalu bekerja dengan niat baik.					
4.	Saya selalu berusaha menjalin kerja sama yang baik dengan rekan-rekan kerja.					
5.	Saya selalu berusaha keras untuk memperbaiki kinerja saya dari yang sebelumnya atau di masa lalu.					

UNTUK VARIABEL KINERJA (Diisi Oleh Pimpinan/Directur/Supervisi)

Nama Pegawai yang di nilai :

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan

Divisi :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
A.	KINERJA					
1.	Karyawan ini selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
2.	Karyawan ini selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
3.	Karyawan ini selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Karyawan ini memanfaatkan sumber daya perusahaan (uang, teknologi, dan/atau bahan baku) sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.					
5.	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.					

41	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	
43	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	3	
44	1	3	4	2	3	1	3	4	2	3	1	3	4	2	3	3	
45	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	
46	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
48	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	
49	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
50	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
51	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
53	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
56	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
58	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
59	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
60	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3
61	3	3	5	4	2	3	3	5	4	2	3	3	5	4	2	2	2
62	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
63	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
64	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
65	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
67	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
68	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
69	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
70	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3
71	3	3	5	4	1	3	3	5	4	1	3	3	5	4	1	1	1
72	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
73	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
74	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
75	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
76	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
81	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4

82	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
84	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4
85	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
86	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4
87	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
88	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
91	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1
94	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2
95	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2

Motivasi					Kinerja				
1	3	4	1	3	1	3	4	2	3
1	3	3	3	3	1	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
2	3	3	1	3	2	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
2	2	4	3	3	2	2	4	3	3
3	2	3	1	2	3	2	3	1	2
2	3	4	3	2	2	3	4	3	2
2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	3	2	2	2	4	3	2
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3

4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
4	4	3	2	3	4	4	2	2	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	5	3	3	2	3	5	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
2	2	3	3	3	2	2	4	3	3
3	2	3	2	3	4	4	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
2	3	3	3	1	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
1	2	3	1	3	1	2	3	1	3
1	3	4	2	3	1	3	4	2	3
1	3	3	3	1	1	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
2	2	4	3	3	2	2	4	3	3
3	3	5	4	2	3	3	5	4	2
2	3	3	2	3	2	3	3	2	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	4	3	4	3	5	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3

5	4	4	4	5	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
3	3	4	5	3	3	3	4	5	3
3	3	5	4	1	3	3	5	4	1
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	4	4	4	3	5	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
3	3	2	3	4	3	3	2	3	3
3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	1	3	2	3	3	1
2	2	3	1	2	2	2	3	1	2
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3

LAMPIRAN 2

HASIL PENGUJIAN STATISTIK

LAMPIRAN 2.1 HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	X1
VAR00001	Pearson Correlation	1	.570**	.150	.576**	.546**	.
	Sig. (2-tailed)		.000	.146	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	
VAR00002	Pearson Correlation	.570**	1	.144	.536**	.545**	.
	Sig. (2-tailed)	.000		.165	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	
VAR00003	Pearson Correlation	.150	.144	1	.314**	-.036	.
	Sig. (2-tailed)	.146	.165		.002	.730	
	N	95	95	95	95	95	
VAR00004	Pearson Correlation	.576**	.536**	.314**	1	.389**	.
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	
	N	95	95	95	95	95	
VAR00005	Pearson Correlation	.546**	.545**	-.036	.389**	1	.
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.730	.000		
	N	95	95	95	95	95	
X1	Pearson Correlation	.836**	.767**	.394**	.794**	.726**	

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95

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

Correlations

		VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00006	Pearson Correlation	1	.470**	.047	.463**	.491**
	Sig. (2-tailed)		.000	.654	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
VAR00007	Pearson Correlation	.470**	1	.166	.440**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000		.107	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
VAR00008	Pearson Correlation	.047	.166	1	.359**	.066
	Sig. (2-tailed)	.654	.107		.000	.527
	N	95	95	95	95	95
VAR00009	Pearson Correlation	.463**	.440**	.359**	1	.362**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95
VAR00010	Pearson Correlation	.491**	.449**	.066	.362**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.527	.000	

	N	95	95	95	95	95
X2	Pearson Correlation	.738**	.705**	.471**	.783**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95

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

Correlations

		VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
VAR00011	Pearson Correlation	1	.293**	.126	.477**	.324**	.305**
	Sig. (2-tailed)		.004	.225	.000	.001	.003
	N	95	95	95	95	95	95
VAR00012	Pearson Correlation	.293**	1	.229*	.482**	.231*	.408**
	Sig. (2-tailed)	.004		.026	.000	.024	.000
	N	95	95	95	95	95	95
VAR00013	Pearson Correlation	.126	.229*	1	.330**	-.044	.043
	Sig. (2-tailed)	.225	.026		.001	.672	.681
	N	95	95	95	95	95	95
VAR00014	Pearson Correlation	.477**	.482**	.330**	1	.153	.218*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.138	.034
	N	95	95	95	95	95	95
VAR00015	Pearson Correlation	.324**	.231*	-.044	.153	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.672	.138		.000

	N	95	95	95	95	95	95
VAR00016	Pearson Correlation	.305**	.408**	.043	.218*	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.681	.034	.000	
	N	95	95	95	95	95	95
X3	Pearson Correlation	.694**	.662**	.441**	.727**	.596**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95

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

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

Correlations

		VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	Y1
VAR00017	Pearson Correlation	1	.604**	.007	.516**	.499**	.8
	Sig. (2-tailed)		.000	.946	.000	.000	.0
	N	95	95	95	95	95	
VAR00018	Pearson Correlation	.604**	1	.100	.532**	.466**	.78
	Sig. (2-tailed)	.000		.337	.000	.000	.0
	N	95	95	95	95	95	
VAR00019	Pearson Correlation	.007	.100	1	.258*	-.044	.35
	Sig. (2-tailed)	.946	.337		.012	.669	.0
	N	95	95	95	95	95	

VAR00020	Pearson Correlation	.516**	.532**	.258*	1	.235*	.76
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012		.022	.0
	N	95	95	95	95	95	
VAR00021	Pearson Correlation	.499**	.466**	-.044	.235*	1	.64
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.669	.022		.0
	N	95	95	95	95	95	
Y1	Pearson Correlation	.811**	.788**	.350**	.764**	.649**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	

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

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

Correlations

		VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	Y2
VAR00022	Pearson Correlation	1	.605**	-.112	.486**	.426**	.79
	Sig. (2-tailed)		.000	.282	.000	.000	.0
	N	95	95	95	95	95	
VAR00023	Pearson Correlation	.605**	1	-.013	.484**	.407**	.76
	Sig. (2-tailed)	.000		.897	.000	.000	.0
	N	95	95	95	95	95	
VAR00024	Pearson Correlation	-.112	-.013	1	.212*	-.101	.2

	Sig. (2-tailed)	.282	.897		.039	.332	.0
	N	95	95	95	95	95	
VAR00025	Pearson Correlation	.486**	.484**	.212*	1	.212*	.76
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.039		.039	.0
	N	95	95	95	95	95	
VAR00026	Pearson Correlation	.426**	.407**	-.101	.212*	1	.6
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.332	.039		.0
	N	95	95	95	95	95	
Y2	Pearson Correlation	.791**	.766**	.258*	.761**	.611**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	

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

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

LAMPIRAN 2.2 Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

X1

Case Processing Summary

	N	%

Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

Scale: ALL VARIABLES

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	5

Scale: ALL VARIABLES**X3****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	6

Scale: ALL VARIABLES**Y1****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	5

Scale: ALL VARIABLES**Y2**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	5

LAMPIRAN 2.3 UJI ASUMSI KLASIK NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	X3	Y1	Y2
N	95	95	95	95	

Normal Parameters ^a	Mean	15.1368	15.2526	17.4316	15.5474	15.5
	Std. Deviation	2.68808	2.31079	2.45666	2.46580	2.2
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.130	.136	.120	
	Positive	.120	.110	.086	.111	
	Negative	-.084	-.130	-.136	-.120	-
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173	1.269	1.321	1.171	1
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128	.080	.061	.129	

a. Test distribution is Normal.

MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.195	5.131
	X2	.127	7.849
	X3	.188	5.312

Y1	.166	6.009
----	------	-------

a. Dependent Variable: Y2

HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

			X1	X2	X3	Y1	ABS_RES
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.852**	.843**	.817**	-.04
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.64
		N	95	95	95	95	9
	X2	Correlation Coefficient	.852**	1.000	.871**	.872**	-.10
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.33
		N	95	95	95	95	9
	X3	Correlation Coefficient	.843**	.871**	1.000	.862**	-.04
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.66

	N	95	95	95	95	9
Y1	Correlation Coefficient	.817**	.872**	.862**	1.000	-.05
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.59
	N	95	95	95	95	9
ABS_RES	Correlation Coefficient	-.049	-.100	-.044	-.056	1.00
	Sig. (2-tailed)	.640	.334	.669	.593	
	N	95	95	95	95	9

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

LAMPIRAN 2.4 UJI REGRESI MODEL I

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.828	1.02233

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.427	3	158.809	151.946	.000 ^a
	Residual	95.110	91	1.045		
	Total	571.537	94			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.422	.770		.548	.585
	X1	.216	.086	.235	2.512	.014
	X2	.556	.114	.521	4.881	.000
	X3	.194	.097	.193	2.006	.048

a. Dependent Variable: Y1

LAMPIRAN 2.4 UJI REGRESI MODEL II

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.853	.85853

a. Predictors: (Constant), Y1, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.821	4	101.205	137.306	.000 ^a
	Residual	66.337	90	.737		
	Total	471.158	94			

a. Predictors: (Constant), Y1, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.579	.648		2.436	.017
	X1	.047	.075	.057	.635	.527
	X2	.150	.107	.154	1.393	.167
	X3	.185	.083	.203	2.226	.029
	Y1	.500	.088	.551	5.683	.000

a. Dependent Variable: Y2