

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting bagi keberlangsungan suatu organisasi, dimana organisasi perlu melakukan pengelolaan yang baik dan benar demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mengelola sumber daya manusia, diperlukan ilmu yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawainya mampu memberikan kinerja yang optimal.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan atau kompetensi. Pengukuran akan mengetahui kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuannya. Beberapa hal yang tidak berkaitan dengan kinerja akan dapat dihilangkan. Sehingga dalam jangka berkelanjutan perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam setiap organisasi atau instansi tentu akan menghadapi permasalahan kinerja pegawai, oleh karena itu organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut diantaranya pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Keinginan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat atau berada dalam kestabilan adalah keinginan setiap perusahaan profit maupun suatu instansi. Salah satunya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung yang merupakan perluasan dari Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM) Kota Bandung. Hal ini berdasarkan PP 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Perda Nomor 08 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung BKBPM menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang terdiri dari tiga bidang, yaitu : Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Politik dalam Negeri, Ketahanan Ekonomi, Seni Budaya dan Ormas; dan Bidang Kewaspadaan Nasional.

Salah satu tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung adalah merumuskan kebijakan strategis, pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1406 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Berikut Tujuan dan Sasaran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung:

Tabel 1.1

Tujuan dan Sasaran Badan Kesbangpol Kota Bandung

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja
Meningkatkan Karakter Bangsa yang baik.	Meningkatnya toleransi/solidaritas dan kerukunan dalam kehidupan beragama dan berbangsa	Persentase penanganan potensi konflik tidak menjadi konflik.
	Meningkatnya peranserta masyarakat dalam pemantapan wawasan kebangsaan	Jumlah Ormas terdaftar dibina dan terverifikasi
Mendukung Terlaksananya Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung	Meningkatnya Tertib Administrasi dan Pelayanan Kepada Masyarakat/Publik sesuai tupoksi SKPD.	Indeks Kepuasan Masyarakat lingkup rekomendasi penelitian/survey/ praktek kerja
		Prosentase penurunan temuanBPK/inspektorat

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2018.

Berdasarkan informasi yang telah peneliti dapatkan melalui hasil wawancara dengan pegawai bagian Subbag Umum dan Kepegawaian yaitu Ibu Setiati Witarsa ada beberapa permasalahan kinerja, yaitu mengenai disiplin terhadap jam kerja, ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktu yang

telah ditentukan, dimana seharusnya para pegawai masuk pukul 08.00 WIB dan pulang jam 16.00 WIB.

Selain melakukan wawancara awal, peneliti juga melakukan pengamatan pada hari Jumat, Selasa dan Jumat di tanggal 7, 11, dan 14 Desember 2018 di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Peneliti mengamati bahwa ada beberapa pegawai yang mengerjakan tugas seperti tidak ada tertarget, lalu ada beberapa pegawai yang kurang tanggung jawab terhadap tugasnya, karena peneliti melihat bahwa hampir pekerjaan dilimpahkan secara penuh kepada para Siswa/Mahasiswa yang melakukan PKL disana.

Penelitian yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung ini memfokuskan peningkatan kinerja pegawai melalui faktor internal (individu) pegawai, yaitu kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

Pendidikan di Indonesia selama ini masih menekankan arti penting nilai akademik, kecerdasan intelektual saja, dimulai dari Sekolah Dasar hingga bangku kuliah. Menurut Yukl dalam Edy Sutrisno (2010:273),

“kecerdasan intelektual berhubungan dengan kemampuan analisis umum, berpikir nalar, kepandaian dalam membentuk konsep, serta konseptualisasi hubungan yang kompleks, kreativitas dalam mengembangkan ide dan pemecahan masalah untuk menganalisis peristiwa peristiwa dan kecenderungan-kecenderungan yang dirasakan, intuisi, mengantisipasi perubahan-perubahan, dan melihat peluang, serta masalah masalah potensial (berpikir induktif-deduktif).”

Kecerdasan intelektual berkaitan erat dengan tingkat pendidikan seseorang. Berikut tingkat pendidikan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung:

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
Pasca Sarjana (S2)	9
Sarjana (S1)	14
D4	1
D3	1
SLTA	33
Jumlah	58

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2018.

Berdasarkan data di atas, terdapat 33 pegawai lulusan SLTA yang sebagian memiliki jabatan pekerjaan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan/jurusannya. Salah satu contohnya adalah terdapat beberapa pegawai yang memegang jabatan sebagai Analis Data. Tentu jika hanya seorang lulusan SLTA penguasaan terhadap tugas pun kurang optimal. Idealnya seorang Analis Data adalah lulusan Matematika atau Teknologi Informatika.

Selain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja. dimana kinerja ditentukan oleh kemampuan mengelola diri dalam mengontrol emosi dan kemampuan berhubungan dengan pegawai lain. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan, peneliti

mendapatkan informasi dari salah satu pegawai, bahwa terdapat *gap* antar pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Menurut John. M, dkk (2006: 130), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional, dimana terdapat dua otak, dua pikiran, dan dua jenis inteligensi: rasional dan emosional. Pendapatnya adalah bahwa keseimbangan dan manajemen emosi menentukan bagaimana seberapa pintar dan seberapa berhasil dia dalam hidup.

Daniel Goleman dalam Febri Sulistya (2016:2) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 % dari kecerdasan intelektual, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosional. Begitu pula yang disimpulkan oleh Joan Bleck bahwa kecerdasan intelektual sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

Selain kecerdasan emosional, kecerdasan spritual juga ikut berperan besar terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang membawa makna spritualis dalam pekerjaannya akan merasakan pekerjaannya yang lebih berarti. Menurut Zohar dan Marshal dalam Edy Sutrisno (2010: 275), kecerdasan spritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan yang setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna

yang lebih luas dan kaya, serta untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.

Melihat beberapa fenomena di atas, dan melihat hasil penelitian terdahulu mengenai ketiga kecerdasan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Peneliti ingin membatasi permasalahan yang terjadi tentang masalah yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung dengan mengidentifikasikan karakter yang ada di dalam diri manusia yaitu tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spritual.

Adapun uraian identifikasinya sebagai berikut:

1. Ada beberapa pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang sudah ditentukan, yang seharusnya masuk pukul 08.00 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB.
2. Terdapat *gap* antar pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Tentu hal tersebut membuat kinerja tidak optimal, dimana kinerja juga ditentukan oleh kemampuan mengelola diri dalam mengontrol emosi dan kemampuan berhubungan dengan pegawai lain.
3. Ada beberapa pegawai lulusan SLTA yang memiliki jabatan tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya. Salah satu contohnya adalah ada beberapa

pegawai yang memegang jabatan sebagai Analis Data. Tentu jika hanya seorang lulusan SLTA, penguasaan terhadap tugas pun kurang optimal, idealnya seorang Analis Data adalah lulusan Matematika atau Teknologi Informatika.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh positif Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh positif Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh positif Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegwai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung” ini diharapkan berguna untuk:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi dan wahana kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada organisasi, yaitu kepada pimpinan lembaga akan pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai, khususnya di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

3. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman bagi peneliti yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Topik tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual merupakan topik studi yang sangat luas dalam bidang ilmu pengetahuan, maka disini peneliti hanya akan membahas mengenai hubungan kecerdasan dengan kinerja pegawai saja. Berikut pemaparannya:

1. Hubungan Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Anis Choiriah (2013:17) mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik, yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor, yang dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Moustafa dan Miller dalam Anis Choiriah (2013:17) yang menunjukkan seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja dalam Fabiola (2005:18) menemukan bahwa kecerdasan intelektual memiliki korelasi positif yang sifatnya signifikan dengan kinerja pegawai. Ia menyebutkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pekerja akan membawa kepada hasil yang memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Di dalam artikel D. Coen, *Grappling with Emotions in the Call Center*, *Direct Marketing Magazine* dalam John. M, dkk (2006:134), memberikan sebuah contoh hubungan kecerdasan emosi terhadap kinerja dengan menyebutkan bahwa dalam suatu pekerjaan yang menuntut sebuah kinerja kreatif seperti agen pelayanan konsumen sangat mengandalkan emosi untuk membantu mereka berhasil. Hal ini pun memberikan informasi bahwa untuk mencapai tingkat kinerja yang baik memerlukan kecerdasan emosional sebagai salah satu faktornya.

Lalu hasil penelitian terdahulu dari Fabiola (2005:79), menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dengan apa yang dikatakan oleh Agustian dalam Fabiola (2005:79), “bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.”

3. Hubungan Kecerdasan Spritual (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian dari Anis Choiriah (2013:18), menyebutkan adanya pengaruh positif kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan di kantor auditor akuntan publik. Hal ini relevan dengan Mudili dalam Anis Choiriah (2013:18), tentang pentingnya kecerdasan spritual. Seseorang haruslah memiliki tingkat kecerdasan spritual yang tinggi agar dapat benar-benar menjadi pintar.

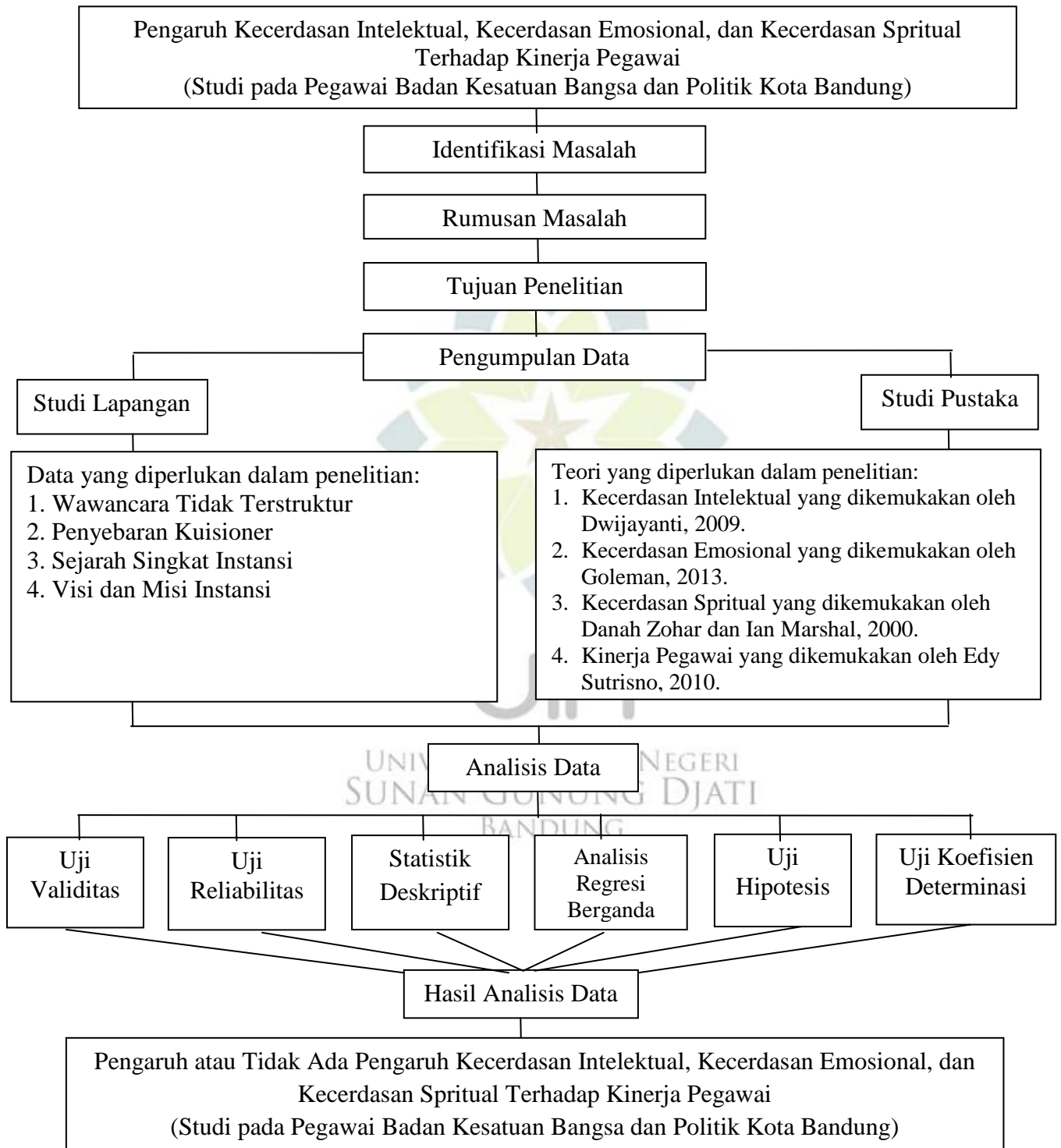
Dalam penelitian Paisal dan Susi Anggraini (2010:109), menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif kecerdasan spritual terhadap kinerja. Hal ini relevan dengan artikel Saragih dalam Paisal dan Susi Aggraini (2010:109), hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas kerja.

4. Hubungan Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kecerdasan Spritual (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari penelitian terdahulu Fabiola (2005:81), menyebutkan bahwa adanya pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual terhadap kinerja. Hasil tersebut memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian Mudali dalam Fabiola (2005:81), bahwa apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja dan kinerja yang menonjol.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
Muhamad Toyib Daulay (2009)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sejahtera Mandiri Medan	Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis regresi. Hasilnya terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sejahtera Mandiri Medan	Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabelnya. Toyib Daulay meneliti hanya variabel kecerdasan emosional saja, sedangkan di penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu kecerdasan intelektual, emosional, dan spritual.
Lisda Rahmasari (2012)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan Structural Equation Modelling. Hasilnya Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spritual berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaannya pada metode. Metode pada penelitian kali ini menggunakan metode kuantitatif dengan tingkat eksplanasi asosiatif.

R.A Fabiola Meirmayaiti Trihandini (2005)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini mengambil obyek kasus di hotel Horison Semarang. Dengan hasil menunjukan adanya pengaruh simultan positif kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual terhadap kinerja. Hasil analisis juga menunjukan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor kecerdasan yang memiliki pengaruh paling tinggi diantara ketiganya.	Perbedaan dengan penelitian kali ini adalah terletak pada objeknya, yaitu penelitian yang sekarang pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
Muhammad Idrus, (2002)	Kecerdasan Spritual Mahasiswa Yogyakarta	Teknik analisis dengan ANOVA. Hasilnya terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal kecerdasan spritual mahasiswa berdasarkan agama dan latar belakang pendidikan	Perbedaan dengan penelitian yang sekarang yaitu variabel bebasnya ditambah dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.
Paisal dan Susi Anggraini (2010)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang	Penelitian ini mengemukakan bahwa ada pengaruh positif pada kecerdasan emosional dan spritual terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian yang sekarang yaitu variabel bebasnya ditambah

			dengan kecerdasan intelektual.
Anis Choiriah (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif pada kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor.	Perbedaan dengan penelitian yang sekarang yaitu variabel bebasnya pada penelitian yang sekarang hanya berjumlah tiga variabel tanpa variabel etika profesi.
Fauziyyah Iswandi (2017)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Dengan Variabel Moderasi Disiplin Kerja di Wilayah DKI Jakarta	Pengujian ini dilakukan dengan uji regresi berganda. Hasilnya ada pengaruh positif antara kecerdasan intelektual, emosional, spritual terhadap kinerja auditor. Interaksi antara kecerdasan intelektual dengan disiplin kerja berpengaruh positif, sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif	Perbedaan dengan penelitian ini adalah tidak adanya variabel moderasi, serta objek penelitian yang berbeda juga. Di penelitian kali ini menggunakan objek pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, sedangkan di penelitian terdahulu objek penelitiannya Auditor di Kantor Akuntan.

Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka didapat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho: tidak terdapat pengaruh positif dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai

Ha : terdapat pengaruh positif dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2

Ho: tidak terdapat pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Ha : terdapat pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 3

Ho: tidak terdapat pengaruh positif dari kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai

Ha : terdapat pengaruh positif dari kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 4

Ho: tidak terdapat pengaruh dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai.

Ha : terdapat pengaruh dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai.

