



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI THEOLOGIA (STT) HKBP PEMATANG SIANTAR

Maria Chataroos L Bancin¹ *, Marisi Butarbutar², Andy Wijaya³, Onita Sari Sinaga⁴

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: mariabancin2@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine: 1. An overview of emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performance at the HKBP Pematang Siantar College of Theology (STT). 2. The effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance at the HKBP Theological College (STT) Pematang Siantar both simultaneously and partially. This research uses library research design and field research. The population of this research is all permanent employees of STT HKBP which amounted to 30 people. The types of data used in this study are qualitative data and quantitative data. Data sources used primary data and secondary data. Data collection techniques are done with questionnaires, interviews, documentation, and observation. Data analysis techniques used are normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. Emotional intelligence, spiritual intelligence, and employee performance are good. 2. There is a positive influence between emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance both simultaneously and partially. 3. There is a moderately high relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence with employee performance. High and low employee performance can be explained by emotional intelligence and spiritual intelligence. 4. The results of hypothesis testing state that H_0 is rejected, meaning that there is a positive and significant influence between emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance at the HKBP Pematang Siantar College of Theology (STT) both simultaneously and partially.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Gambaran kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar. 2. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan melalui menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap STT HKBP yang berjumlah 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi dan observasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar merupakan salah satu perguruan tinggi agama kristen milik gereja Huria Batak Kristen Protestan (HKBP) yang menghasilkan para teolog, pendeta ataupun pelayan gereja yang tersebar di berbagai daerah baik dalam dan luar negeri dengan Visi Menjadi Sekolah Tinggi Theologia yang unggul dan terkemuka dalam bidang biblika di Asia Tenggara. Oleh karena itu, untuk mencapai isi dan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan, dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal.

Kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP belum optimal yang dikarenakan pegawai belum bekerja secara maksimal, dapat diukur dengan aspek berikut ini yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan kerja sama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Ketua IV Bidang Humas tanggal 06 Desember 2022, bahwa kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar masih belum optimal. Pada aspek ketepatan waktu dapat dilihat dari masih ada pegawai yang menunda-nunda dalam melakukan pekerjaannya ataupun ketika *deadline* pegawai mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru.

Kemudian pada aspek kehadiran dapat dilihat dari masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi peraturan, seperti pegawai yang datang bekerja tidak tepat waktu, menggunakan jam istirahat yang berlebihan dan belum memanfaatkan waktu kerja secara maksimal dengan berbincang-bincang antara sesama rekan kerja di luar kantor sehingga mengakibatkan waktu bekerja menjadi lebih pendek dan hasil pekerjaan tidak maksimal.

Salah satu faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Hal ini didukung oleh penelitian (Suhartini & Anisa, 2017) yang menunjukkan bahwa kecerdasan

emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik maka dia akan dapat mengatur potensi yang dimilikinya secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan kecerdasan emosional yang buruk akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Adapun kecerdasan emosional dapat diukur dengan aspek yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan ketrampilan sosial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Ketua IV Bidang Humas Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar bahwa kecerdasan emosional pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar masih belum optimal. Pada aspek kemampuan mengelola emosi, dapat dilihat beberapa pegawai yang belum mampu dalam hal mengelola perasaannya sendiri apabila mengalami kegagalan, pegawai langsung putus asa ataupun frustrasi, dan ada rasa cemas untuk mencoba lagi. Pada aspek motivasi diri dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja hal ini dilihat dari kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kurang mampu dalam menerima kegagalan yang dialami dalam hidup.

Selain kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian (Octavia, Hayati & Karim, 2020), mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun yang menjadi aspek untuk mengukur kecerdasan spiritual yaitu mutlak dan jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, spiritual non dogmatis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Ketua IV Bidang Humas Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar bahwa kecerdasan spiritual pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar masih belum

optimal. Pada aspek keterbukaan dapat dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang memiliki sikap tertutup pada sesama pegawai dan pada pimpinan saat memberikan masukan. Seperti merasa segan terhadap pegawai lainnya untuk mengemukakan pendapat sendiri. Pada aspek fokus pada kontribusi dimana masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, hal ini dikarenakan pegawai masih belum memiliki tingkat kesadaran yang tinggi serta tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang telah diberikan.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan serta dukungan teori mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurutl (Wibowo, 2019), manajemen adalah merupakan suatu proses penggunaan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif dengan menggunakan orang lain, melalui fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak secara berlebihan, mengontrol suasana hati, menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan serta tetap berempati dan berdoa.

Kecerdasan Spritual

Menurut (Elfiky, 2019) adalah Kecerdasan spiritual berkaitan dengan cara memperoleh sifat-sifat dan menumbuhkan identitas akhlak dan empati maka secara alamiah muncul dari kecerdasan pribadi dan kecerdasan sosial.

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai diperkuat dalam penelitian (Simanjuntak et al. 2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat di simpulkan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik akan berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan spiritual meliputi emosi dan spiritual dengan konsep universal yang mampu menghantarkan pada predikat memuaskan bagi dirinya dan orang lain. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal ini didukung oleh penelitian (Octavia, Hayati and Karim, 2020) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai

Di dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaan dalam organisasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual. Hal ini didukung oleh penelitian (Suhartini and Anisa 2017) dengan hasil penelitian kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODE

Tempat Tempat penelitian yang dilakukan di Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar memiliki Kantor beralamat di jalan Sang nawaluh No.6, Kelurahan Siopat Suhu, Kecamatan Siantar Timur, Kota Pematang Siantar, Nomor Telepon (0622) 7550593, Kode Pos 21132. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai tetap pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar berjumlah 30 orang sekaligus dijadikan sampel pada penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan dia alisis secara deskriptif kualitatif serta deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Melalui menggunakan rumus berikut, kelas interval memiliki taraf untuk menentukan nilai rataan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Taraf Respon Responden

| Nilai Interval | Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, Kinerja Pegawai |
|----------------|--|
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik (SB) |
| 3,41 – 4,20 | Baik (B) |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Baik (CB) |
| 1,81 – 2,60 | Tidak Baik (TB) |
| 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Baik (STB) |

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Gambaran Kecerdasan Emosional

Pada aspek kesadaran diri dengan parameter pemahaman terhadap diri sendiri diperoleh nilai rataan 4,07 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar yang dimana pegawai dapat memahami betul kondisi dirinya sendiri baik terkait dengan situasi maupun kompetensi yang dimiliki. Pada parameter rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan diperoleh nilai rataan 3,93 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai

Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar selalu berupaya untuk bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pada parameter pemahaman terhadap resiko yang dihadapi dalam bekerja diperoleh nilai rataan 3,93 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar memahami resiko yang akan diterima ketika pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja.

Pada aspek pengaturan diri dengan indikator mengatasi dorongan emosi yang muncul diperoleh nilai rataan 3,07 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar yang belum mampu mengelola perasaannya sendiri terutama ketika mengalami suatu masalah dalam kehidupan pribadi sehingga berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak maksimal. Pada parameter selalu berfikir positif diperoleh nilai rataan 3,53 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar selalu berupaya untuk berikir positif ketika menanggapi suatu masalah. Pada parameter ketenangan dalam bekerja diperoleh nilai rataan 3,50 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar mampu berkerja dengan tenang karena adanya perlindungan yang diberikan instansi kepada pegawai seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

Pada aspek motivasi diri dengan parameter semangat mencapai target kerja diperoleh nilai rataan 3,67 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Pada parameter kemampuan bertahan dalam menghadapi kegagalan diperoleh nilai rataan 3,33 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang yang belum mampu menerima kegagalan,

hal ini dapat dilihat dari semangat bekerja pegawai yang menurun ketika mengalami masalah atau kegagalan. Pada parameter kemampuan mengatasi rasa frustrasi diperoleh nilai rata-ran 3,57 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar mampu menenangkan diri dari rasa frustrasi yang dimiliki.

Pada aspek mengenali emosi orang lain dengan parameter memahami pandangan orang lain diperoleh nilai rata-ran 3,47 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar mampu memahami perasaan orang lain, sehingga tercipta hubungan saling percaya antara sesama pegawai maupun pimpinan dengan karakter yang berbeda-beda. Pada parameter menyelaraskan diri dengan perasaan orang lain diperoleh nilai rata-ran 3,43 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar dapat menyesuaikan diri ditengah situasi perasaan orang lain. Sehingga rasa toleransi yang tinggi tercipta antar sesama pegawai. Pada parameter memahami perasaan sesama pegawai diperoleh nilai rata-ran 3,77 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar memiliki empati atau kemampuan memahami yang dirasakan dan dipikirkan sesama pegawai ataupun pimpinan.

Pada aspek keterampilan sosial dengan parameter mempertahankan hubungan diperoleh nilai rata-ran 4,00 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar memiliki kemampuan membina hubungan sosial untuk menjalin dan mempertahankan hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan pimpinan. Pada parameter menghargai orang lain diperoleh nilai rata-ran 4,20 melalui taraf respon baik pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar saling menghormati baik sesama pegawai maupun pimpinan. Pada

parameter mengakui kesalahan diperoleh nilai rata-ran 3,97 melalui taraf respon baik pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar mampu mengakui kesalahan yang dilakukan dan selalu berupaya untuk evaluasi diri.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar dengan aspek kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, mengenal emosi orang lain dan keterampilan sosial diperoleh nilai rata-ran keseluruhan 3,70 melalui taraf respon baik. Nilai rata-ran tertinggi secara keseluruhan pada aspek keterampilan sosial pada parameter menghargai orang lain dengan nilai rata-ran 4,20 melalui taraf respon baik. Nilai rata-ran paling rendah secara keseluruhan pada aspek pengaturan diri pada parameter mengatasi emosi yang muncul dengan nilai rata-ran 3,07 melalui taraf respon cukup baik.

Gambaran Kecerdasan Spiritual

Pada aspek aspek mutlak dan jujur dengan parameter keyakinan dalam hal kejujuran diperoleh nilai rata-ran 3,80 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar selalu berupaya untuk bekerja secara jujur dan juga berkata jujur kepada sesama pegawai maupun pimpinan. Pada parameter usaha tidak melakukan kecurangan diperoleh nilai rata-ran 4,03 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar selalu berupaya untuk bertindak atau bersikap yang tidak merugikan rekan kerja atau instansi seperti tindakan yang dilarang oleh instansi. Pada parameter usaha untuk bekerja dengan benar diperoleh nilai rata-ran 3,97 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar sudah mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan arahan dan penempatannya masing-masing.

Pada aspek keterbukaan dengan parameter bertukar informasi diperoleh nilai rata-ran 3,33 melalui taraf respon cukup baik,

hal ini dikarenakan beberapa pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar masih memiliki sikap yang tertutup terkait dengan informasi pekerjaan secara teknis pada sesama pegawai maupun pada pimpinan. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang mengalami mutasi, dimana pegawai mengalami kesulitan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mengerjakan tugas baru yang telah diberikan. Pada parameter memberikan masukan diperoleh nilai rata-ran 3,30 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar masih merasa segan untuk memberikan masukan maupun saran kepada sesama pegawai maupun pimpinan. Sehingga kedekatan atau rasa peduli antar sesama pegawai menjadi kurang. Pada parameter bekerja sesuai peraturan diperoleh nilai rata-ran 3,53 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar sudah melakukan pekerjaannya sesuai arahan dan tanggung jawab di penempatannya masing-masing.

Pada aspek pengetahuan diri dengan parameter pemahaman akan tugas yang diberikan diperoleh nilai rata-ran 4,00 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar mampu memahami tugas yang diberikan instansi. Pada parameter berinovasi dalam bekerja diperoleh nilai rata-ran 3,53 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan ada sebagian pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar yang mampu berinovasi dalam bekerja atau menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki dengan modal pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dari unit kerja sebelumnya. Pada parameter meningkatkan respon yang baik terhadap masalah diperoleh nilai rata-ran 4,00 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.

Pada aspek fokus pada kontribusi dengan parameter kemampuan menangani tugas diperoleh nilai rata-ran 3,60 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Pada parameter kemampuan menghadapi persoalan yang lebih bermakna diperoleh nilai rata-ran 3,80 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar mampu menghadapi permasalahan dengan tenang dan mencari solusi yang tepat tanpa membuat masalah baru. Pada parameter kesungguhan dalam bekerja diperoleh nilai rata-ran 3,37 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar masih sering menunda-nunda pekerjaan, hal ini disebabkan adanya tugas-tugas tambahan dari rekan kerja yang tidak sesuai dengan tupoksi. Hal ini berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal karena pengerjaan tugas utama sudah mendekati waktu *deadline*.

Pada aspek spiritual non dogmatis dengan parameter saling berpartisipasi dalam bekerja diperoleh nilai rata-ran 3,93 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pada parameter toleransi dalam bekerja diperoleh nilai rata-ran 4,17 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar saling menghargai antar sesama pegawai meskipun ada perbedaan kepercayaan dan budaya. Pada parameter memiliki nilai hidup baik diperoleh nilai rata-ran 3,80 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar saling menjaga hubungan antar sesama pegawai maupun pimpinan.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa kecerdasan spiritual pegawai Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar dengan aspek mutlak dan jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non dogmatis diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,74 melalui taraf respon baik. Nilai rata-rata tertinggi secara keseluruhan pada aspek spiritual non dogmatis pada parameter rasa saling toleransi dengan nilai rata-rata 4,17 melalui taraf respon baik. Nilai rata-rata paling rendah secara keseluruhan pada aspek keterbukaan pada parameter memberikan masukan dengan nilai rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik.

Gambaran Kinerja Pegawai

Pada aspek jumlah pekerjaan dengan parameter kemampuan dalam pencapaian target kerja sesuai prosedur berada pada rata-rata 3,27 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang kurang paham dan kurang terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan pimpinan. Sehingga ketika pimpinan memberikan tugas yang berkaitan dengan penggunaan teknologi yang tidak biasa digunakan, pegawai tidak mampu seperti tidak mampu membuat desain brosur, spanduk dan cover buku acara. Pada parameter sistem penghargaan (*reward*) berada pada rata-rata 3,37 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dikarenakan sistem maupun ketentuan pemberian *reward* tidak tertulis, sehingga pegawai tidak paham dan tidak mengetahui apa yang menjadi tolak ukur pemberian *reward*. Sehingga ketika ada pegawai yang menerima *reward* karena kinerja baik, pegawai lainnya merasa bingung dengan aspek penilaian yang dilakukan instansi. Pada parameter kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan berada pada rata-rata 3,47 melalui taraf respon baik. Hal ini dikarenakan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pada aspek kualitas pekerjaan dengan parameter kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang maksimal

berada pada rata-rata 3,50 melalui taraf respon baik. Hal ini dikarenakan pegawai selalu berupaya menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Pada parameter ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,50 melalui taraf respon baik. Hal ini dikarenakan pegawai selalu berupaya untuk selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada parameter kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,50 melalui taraf respon baik, Hal ini dikarenakan pegawai selalu berupaya untuk bekerja dengan rapi.

Pada aspek kepatan waktu dengan parameter ketepatan waktu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan berada pada rata-rata 3,47 melalui taraf respon baik. Hal ini dikarenakan pegawai selalu berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu. Pada parameter kecepatan dalam menyelesaikan tugas berada pada rata-rata 3,50 melalui taraf respon baik. Hal ini dikarenakan pegawai selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pada parameter kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja berada pada rata-rata 3,27 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dikarenakan kurangnya keterampilan manajemen waktu pegawai yang dilihat dari saat jam kerja pegawai masih berbincang-bincang dan aktif mengakses media sosial sehingga kesulitan untuk mempertahankan fokus pada pekerjaan.

Pada aspek Kehadiran, parameter ketepatan waktu hadir di kantor berada pada rata-rata 3,13 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak mengikuti aturan waktu yang telah ditetapkan instansi. Adapun ketentuan jam masuk kantor pukul 08:00 WIB. Namun pada penerapannya masih banyak pegawai yang datang terlambat lebih dari 15 menit dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan serta *punishment* yang jelas dari instansi. Pada parameter frekuensi kehadiran selama bekerja berada pada rata-rata 3,47 melalui taraf respon baik. Hal ini disebabkan tingkat

kehadiran pegawai di kantor tinggi, dengan kata lain pegawai tidak hadir dikantor karena alasan sakit ataupun adanya kepentingan yang tidak dapat diwakilkan orang lain. Pada parameter pemahaman terkait pemberian sanksi apabila terlambat berada pada rata-rata 3,47 melalui taraf respon baik. Hal ini dikarenakan pegawai memiliki pemahaman terkait pemberian sanksi namun pada penerapannya belum ada yang terkena sanksi tersebut walaupun banyak pegawai datang terlambat.

Pada aspek kemampuan kerja sama dengan parameter kemampuan dalam bekerja sama dengan pimpinan berada pada rata-rata 3,40 melalui taraf respon cukup baik, Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai yang dapat menghambat kemampuan untuk bekerja sama serta beberapa pegawai kurang dalam keterampilan sosial atau interpersonal yang dibutuhkan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Pada parameter kemampuan kerja sama dengan sesama rekan kerja berada pada rata-rata 3,53 melalui taraf respon baik. Hal ini dikarenakan pegawai selalu berupaya untuk mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan saling mendukung dan menjalin komunikasi yang baik. Pada parameter kemampuan untuk menghormati pimpinan dan rekan kerja berada pada rata-rata 3,47 melalui taraf respon baik. Hal ini dikarenakan pegawai selalu berupaya untuk menghormati pimpinan dan rekan kerjanya.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 3,42 melalui taraf respon baik, kemudian nilai rata-rata tertinggi 3,53 melalui taraf respon baik pada aspek kemampuan kerja sama dengan parameter kemampuan kerja sama dengan sesama rekan kerja, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,13 melalui taraf respon cukup baik pada aspek kehadiran parameter ketepatan waktu hadir di kantor.

Analisis Deskriptif Kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| | (Constant) | 1,900 | 8,364 |
| Kecerdasan | .380 | .181 | .391 |
| 1 Emosional | | | |
| Kecerdasan Spritual | .505 | .221 | .426 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 1,900 + 0,380X_1 + 0,505X_2$, ialah apabila kecerdasan emosional naik satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai senilai 0,380 satuan. Jika kecerdasan spritual naik satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai senilai 0,505 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar.

Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3

Hasil Regresi Linier Sederhana Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 13,168 | 7,240 | |
| 1 Kecerdasan Emosional | .688 | .129 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 13,168 + 0,688X$ artinya jika kecerdasan emosional naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,688 satuan, sehingga terdapat pengaruh

positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar.

Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Sederhana
Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja
Pegawai

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 3,490 | 8,821 | |
| 1 Kecerdasan Spritual | ,851 | ,156 | .718 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 3,490 + 0,851X$ dimana apabila kecerdasan spritual naik satu satuan akan meningkat senilai 0,851 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5
Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan
Spritual dengan Kinerja Pegawai

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,764 ^a | ,583 | ,553 | 5,435 |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Menurut korelasi ($r = 0,764$) artinya terdapat hubungan yang kuat (*Moderately high Correlation*) dan positif antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual dengan kinerja pegawai pada produk Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi

(*Rsquare*) senilai 0,583 yang artinya baik tidaknya kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar senilai 58,3% dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, jenjang karir, kemampuan individual, keterampilan.

Tabel 6
Kecerdasan Emosional dengan Kinerja
Pegawai

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,709 ^a | ,503 | ,485 | 5,828 |

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Nilai korelasi ($r = 0,709$) artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (*Rsquare*) senilai 0,503 artinya baik tidaknya kinerja pegawai senilai 50,3% dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 49,7% dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, jenjang karir, kemampuan individual, keterampilan.

Tabel 7
Kecerdasan Spritual dengan Kinerja
Pegawai

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,718 ^a | ,516 | ,498 | 5,755 |

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Nilai korelasi ($r = 0,718$) artinya terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan spritual dengan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar. Selanjutnya diperoleh

koefisien determinasi (*Rsquare*) senilai 0,516 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai senilai 51,6% dapat dijelaskan oleh variable kecerdasan spritual, sedangkan sisanya 48,4% dapat di jelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, jenjang karir, kemampuan individual, keterampilan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji F Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai ANOVA

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|----------|-------------|---------|---------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 1116,879 | 2 | 558,439 | 18,908 | ,000^b |
| | Residual | 797,421 | 27 | 29,534 | | |
| | Total | 1914,300 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengelolaan data (2023)

Nilai F_{hitung} sebesar $18,908 > F_{tabel}$ dengan $df=n-k-1$ ($30-2-1=27$) sebesar 3,35 atau dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Suhartini and Anisa, 2017) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 9
Hasil Uji t Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

| Model | t | Sig. | |
|-------|----------------------|--------------|-------------|
| 1 | (Constant) | 1,819 | ,080 |
| | Kecerdasan Emosional | 5,325 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Dari tabel 9 diatas, pada variabel X_1 (kecerdasan emosional) diperoleh nilai t_{hitung} senilai $5,325 >$ dari t_{tabel} dengan $dk = n-k-1$ ($30-1-1=28$) senilai 2,04841 atau dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan (Simanjuntak et al., 2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10
Uji t Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

| Model | t | Sig. | |
|-------|---------------------|--------------|-------------|
| 1 | (Constant) | ,396 | ,695 |
| | Kecerdasan Spritual | 5,459 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Kemudian dari tabel 10 variabel kecerdasan spritual (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} senilai $5,459 >$ dari t_{tabel} dengan $dk = n-k-1$ ($30-1-1=28$) senilai 2,04841 atau dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan penelitian (Octavia, Hayati and Karim, 2019) yang mengemukakan bahwa kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Evaluasi Kecerdasan Emosional

Menurut hasil 5 aspek digunakan dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar. Terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh nilai rata-ran 3,70 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian paramenter

melalui nilai lebih rendah dari rata-rata untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek kemampuan mengelola emosi dengan parameter mengatasi dorongan emosi yang muncul diperoleh nilai rata-rata 3,07 melalui taraf respon cukup baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya instansi memfasilitasi pegawai dengan konseling pastoral. Sehingga pegawai mampu mengelola emosi yang muncul dengan baik tanpa harus mempengaruhi kinerja pegawai. Pada aspek selalu berfikir positif diperoleh nilai rata-rata 3,53 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pegawai meningkatkan hubungan atau kedekatan dengan semua rekan kerja. Pada parameter ketenangan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,50 melalui taraf respon baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya instansi memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih lagi.

Pada aspek motivasi diri dengan parameter semangat mencapai target kerja diperoleh nilai rata-rata 3,67 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai dengan menjalin kedekatan antara pimpinan dan pegawai. Pada parameter kemampuan bertahan dalam menghadapi kegagalan diperoleh nilai rata-rata 3,33 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya instansi memberikan konseling pastoral secara rutin kepada pegawai. Dengan demikian pegawai mampu menghadapi setiap kegagalan dalam hidup. Pada parameter kemampuan mengatasi rasa frustrasi diperoleh nilai rata-rata 3,57 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya instansi memberikan waktu liburan bersama dengan rekan kerja sehingga dapat meningkatkan kepedulian antar sesama pegawai.

Pada aspek mengenali emosi orang lain dengan parameter memahami pandangan orang lain diperoleh nilai rata-rata 3,47 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pegawai menjalin hubungan yang lebih dekat dengan

rekan kerja agar mampu mengenali karakteristik dan pribadi rekan kerja. Pada parameter menyelaraskan diri dengan orang lain diperoleh nilai rata-rata 3,43 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pegawai meningkatkan komunikasi antar sesama pegawai sehingga pegawai mampu merasakan kondisi perasaan rekan kerja.

Dari evaluasi kecerdasan emosional di atas, masih ada beberapa faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kecerdasan emosional seseorang, seperti: lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga. Kehidupan dalam keluarga, merupakan pendidik pertama dan terdekat dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional diajarkan sejak masih bayi dan dipupuk dalam keluarga hingga dewasa dan melekat secara permanen. Sedangkan lingkungan non keluarga terkait dengan lingkungan masyarakat dan pendidikan kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental (Goleman, 2018).

Evaluasi Kecerdasan Spiritual

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari 5 aspek yang digunakan di dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar. Hal ini dibuktikan melalui hasil kuesioner yang diperoleh untuk nilai rata-rata 3,74 melalui taraf respon baik. Namun masih ada nilai yang lebih rendah dari rata-rata untuk diperbaiki hasilnya.

Pada aspek keterbukaan dengan parameter bertukar informasi diperoleh nilai rata-rata 3,33 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan adanya komunikasi antara pegawai baru dengan pegawai yang digantikan sebelumnya sehingga pegawai baru mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Pada parameter memberikan masukan diperoleh nilai rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan dengan membangun hubungan yang lebih baik. Sebaiknya instansi merencanakan kegiatan retreat bersama agar terjalin kedekatan antar

sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Pada parameter bekerja sesuai dengan peraturan diperoleh nilai rata-rata 3,53 melalui taraf respon baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan sosialisasi terkait dengan peraturan kerja yang ditetapkan.

Pada aspek pengetahuan diri dengan parameter berinovasi dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,53 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pimpinan memberikan pelatihan serta pengembangan diri agar pegawai mampu melakukan inovasi. Pada aspek fokus pada kontribusi dengan parameter kemampuan menangani tugas diperoleh nilai rata-rata 3,60 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pegawai mengembangkan soft skill dan hard skill dengan mengikuti pelatihan dengan demikian pegawai diharapkan mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Pada parameter kesungguhan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,37 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pegawai mampu mengorganisir pekerjaannya dengan mengutamakan penyelesaian tugas utama dari pada membantu tugas pegawai lain.

Dari evaluasi kecerdasan spiritual di atas, untuk meningkatkan kecerdasan spiritual dapat diupayakan dengan memperhatikan beberapa faktor lain yang merupakan ciri-ciri seseorang yang memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, menjadi apa yang disebut psikolog sebagai “bidang-bidang mandiri” (Syaifuddin *et al.*, 2018).

Evaluasi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil rekapitulasi 5 aspek di dalam penelitian ini, dibuktikan melalui hasil kuesioner yang diperoleh melalui nilai rata-rata 3,42 melalui taraf respon baik. Akan tetapi masih ada beberapa parameter yang memperoleh nilai di bawah rata-rata sehingga

masih diperlukan peningkatan dan perbaikan.

Pada aspek jumlah pekerjaan dengan parameter kemampuan dalam pencapaian target kerja sesuai prosedur berada pada rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pegawai mampu menetapkan prioritas, sehingga pegawai mengetahui mana tugas yang paling penting dan mendesak serta menyelesaikan tugas tersebut terlebih dahulu. Pada parameter sistem penghargaan (*reward*) berada pada rata-rata 3,40 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya instansi membuat pedoman secara tertulis terkait sistem penghargaan dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai serta diterapkan secara konsisten dan adil.

Pada aspek ketepatan waktu dengan parameter kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja berada pada rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pegawai membuat daftar tugas yang perlu diselesaikan sehingga fokus pada tugas-tugas yang lebih penting dan meminimalkan gangguan selama bekerja. Hal ini bisa berupa berbincang-bincang dengan rekan kerja, menghindari membuka media sosial dan hand phone ketika jam kerja.

Pada aspek kehadiran dengan parameter ketepatan waktu hadir di kantor berada pada rata-rata 3,13 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan ini sebaiknya instansi membuat sistem monitoring dan evaluasi yang efektif untuk memantau ketaatan pegawai dalam hal jam masuk kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan sistem absensi elektronik dan manual serta memeriksa catatan absensi secara berkala. Hasil dari evaluasi memberikan tindakan lanjutan berupa sanksi ringan hingga sanksi berat. Sanksi ini dapat berupa peringatan, pemotongan gaji, atau bahkan pemecatan. Memberikan motivasi dan penghargaan bagi pegawai yang patuh sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang patuh terhadap aturan serta memberikan pelatihan dan sosialisasi

kepada pegawai mengenai pentingnya ketaatan terhadap aturan.

Dari evaluasi kinerja di atas, dapat ditingkatkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin (Kasmir, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kecerdasan emosional memperoleh nilai rata-rata keseluruhan dengan taraf respon baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada aspek keterampilan sosial dengan parameter menghargai orang lain. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada aspek pengaturan diri dengan parameter mengatasi emosi yang muncul.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kecerdasan spiritual memperoleh nilai rata-rata keseluruhan dengan taraf respon baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada aspek spiritual non dogmatis dengan parameter rasa saling toleransi. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada aspek keterbukaan dengan parameter memberikan masukan.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata keseluruhan dengan taraf respon baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada aspek kemampuan kerja sama dengan parameter kerjasama dengan rekan kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada aspek kehadiran dengan parameter ketepatan waktu hadir di kantor.
4. Hasil analisis regresi linear menunjukkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP

Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.

5. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendah kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.
6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar.
7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologi (STT) HKBP Pematang Siantar secara parsial.

Saran

1. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar, sebaiknya instansi memfasilitasi pegawai dengan konseling pastoral secara rutin. Dengan demikian pegawai mampu mengelola emosi yang muncul dengan baik tanpa harus mempengaruhi kinerja dan mampu menghadapi setiap kegagalan dalam hidup. Selain itu sebaiknya instansi juga memberikan waktu liburan bersama dengan rekan kerja sehingga dapat meningkatkan keperdulian antar sesama pegawai.
2. Untuk meningkatkan kecerdasan spiritual pada pegawai Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar, sebaiknya pimpinan membuat kegiatan retreat bersama dengan

demikian akan terjalin kedekatan antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan. Dengan hubungan yang baik akan meningkatkan juga komunikasi yang baik dan harmonis. Selain itu sebaiknya pimpinan juga berperan dalam membangun komunikasi antara pegawai yang baru dengan pegawai yang lama, sehingga pegawai baru tidak mengalami kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar, sebaiknya instansi membuat pedoman secara tertulis terkait sistem penghargaan dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai serta diterapkan secara konsisten dan adil. Selain itu sebaiknya pimpinan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih fokus serta mampu memprioritaskan tugas utama. Dengan demikian maka pegawai dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan organisasi.
4. Sehubungan dengan keterbatasan yang dimiliki penulis, penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Theologia (STT) HKBP Pematang Siantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, jenjang karir, kemampuan individual, keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

Elfiky, I. (2019) **Metode Menumbuhkan**

Kecerdasan Spiritual. Jakarta: Zaman.

- Goleman, D. (2018) **Kecerdasan Emosional: Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ.** Cet. ke-8. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Makassar: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Octavia, N., Hayati, K. and Karim, M. (2020) 'Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.16 No., p. Halaman 130-144. Available at: <http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/article/view/87>
- Suhartini, E. and Anisa, N. (2017) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar', *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 4(1). Available at: <https://www.researchgate.net/publication/327469414>
- Syaifuddin, L. *et al.* (2018) **Pengantar Manajemen.** Medan: Madenatera,
- Simanjuntak, D. *et al.* (2019) 'Pengaruh Kecerdasan Spritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar', *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), pp. 1–12. Available at: <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/114>.
- Wibowo (2019) **Manajemen Dari Fungsi Dasar ke Inovasi.** cet. 1. Depok: PT RajaGrafindo.