

## **PENGARUH INTELLECTUAL (IQ), EMOTIONAL (EQ), DAN SPIRITUAL QUOTIENT (SQ) TERHADAP KINERJA APARATUR DENGAN VARIABEL MODERASI KOMPETENSI DI KABUPATEN LAMONGAN**

Mohamad Djasuli<sup>1</sup> dan Nur Hidayah<sup>2</sup>. (Dosen Universitas Trunojoyo Madura)  
Jl. Raya Telang PO BOX 2 Kamal Bangkalan 69162 HP 081931081008<sup>1</sup>  
Email : djasuli@yahoo.com<sup>1</sup>

### **ABSTRACT**

*Kinerja aparatur sangat membantu dalam menjalankan aktifitas yang ada di sebuah Pemerintahan Daerah untuk mewujudkan visi dan misi yang sesuai dengan harapan. Terkait dengan hasil kinerja aparatur yang bagus, terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya seperti kecerdasan yang diklasifikasikan menjadi 3 yaitu: intellectual quotient (IQ), emotional quotient (EQ) dan spiritual quotient (SQ). Selain kecerdasan yang akan mempengaruhi kinerja, peneliti menambahkan variabel moderasi kompetensi, dimana kompetensi menjadi salah satu faktor yang akan menambah output kinerja aparatur yang lebih memuaskan. Tujuan penelitian adalah: (1) mengetahui pengaruh intellectual quotient (IQ), emotional quotient (EQ), dan spiritual quotient (SQ) terhadap kinerja secara parsial, (2) mengetahui pengaruh kompetensi sebagai variabel moderating terhadap intellectual quotient (IQ), emotional quotient (EQ), dan spiritual quotient (SQ) dengan variable kinerja secara parsial. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif asosiatif dengan menggunakan metode survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling, dengan analisis regresi berganda secara parsial dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil dari penelitian ini adalah model (1) variabel IQ, EQ, dan SQ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja di SKPD Kabupaten Lamongan. Sedangkan model (2) pengaruh kompetensi (variabel moderasi), terhadap hubungan antara IQ, EQ, dan SQ dengan kinerja secara parsial (individual) di SKPD Kabupaten Lamongan menunjukkan hasil yang signifikan.*

*Kata kunci: IQ, EQ, SQ, Kompetensi dan Kinerja Aparatur.*

## **THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL (IQ), EMOTIONAL (EQ), AND SPIRITUAL QUOTIENT (SQ) TO THE PERFORMANCE GOVERNMENT OFFICER WITH COMPETENCE MODERATING VARIABLE IN LAMONGAN REGENCY**

### **ABSTRAK**

*The Performance of its government officer will support the local government in order to achieve its vision and mission. There are some factors that possibly will persuade an excellent performance of its government officer, such as the intelligent that is divided into three categories, intellectual quotient (IQ), emotional quotient (EQ), and spiritual quotient (SQ). In spite of those three variables, this research also put the competence as the moderating variable. This research's objectives are (1) to examine the influence of IQ, EQ, and SQ to the government officer's performance partially, (2) to recognize the effect of competence as the*



*moderating variable to IQ, EQ, and SQ and its relationship to the government officer's performance partially. The methodology that was used in this research was associative quantitative with the survey method. Samples were picked by using the stratified random sampling method with double regression analysis and moderated regression analysis (MRA) as the tool of analysis. The result showed that (1) IQ, EQ, and EQ significantly influenced the performance of the government officer in SKPD of Lamongan Regency in the partial way. Moreover the second model (2) resulted a significant influence of the competence as the moderating variable to the relationship of IQ, SQ, and EQ with the government officer's performance in Lamongan Regency partially.*

*Keywords: IQ, EQ, SQ, Competence, and Government Officer's Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah tidak bisa lepas dari penyusunan dan pengimplementasian APBD, yang merupakan target kinerja dimasa depan yang telah direncanakan dan dipertimbangkan secara matang. Proses penyusunan dan pengimplementasian tersebut tidak pula dapat dipisahkan dari aparatur pemerintah daerah yang harus bersinergi secara baik mulai dari pimpinan sampai dengan bawahan yang mempunyai kemampuan serta kompetensi dalam melaksanakan tugasnya. Karena dalam aparatur yang berkompeten terdapat pemimpin yang berkompeten juga.

Banyaknya berita di media mengenai terungkapnya kasus korupsi yang dilakukan oleh aparatur pemerintah, dan juga banyaknya keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan dari aparatur pemerintah menunjukkan bahwa kinerja para abdi masyarakat (aparatur) tersebut masih belum baik, serta, sistem pengendalian negara juga buruk walaupun telah dikeluarkan PP No.53 tahun 2010, dan Undang-undang (UU) No 8 tahun 2004 tentang keaparaturan dan disiplin aparatur negeri. Ketidaksiplinan kerja ini akan mengindikasikan timbulnya sebuah kecurangan, dimana

penyebab ketidaksiplinan tersebut dari bagian administrasi yakni ditataran ketatausahaan dan akuntansi. Hal tersebut menggelitik peneliti untuk meneliti beberapa faktor, yaitu *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ), apakah berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah. Disamping itu, kompetensi juga dijadikan faktor pemoderasinya.

Menurut Prawirosentono dalam Dulbert (2007, 3) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seorang karyawan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji atau upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang baik.

Ada beberapa kecerdasan yang ada dalam diri manusia seperti yang diungkapkan oleh Vendy (2010, 101-131), bahwa: *Intellectual quotient* (IQ) adalah sebuah kecerdasan berfikir dan akal cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara seimbang. *Emotional*



*quotient* (EQ) adalah salah satu potensi terbesar dan terbaik yang dimiliki oleh manusia, yang apabila berhasil dikelola dan dioptimalkan sedemikian rupa, akan menghantar setiap pribadi manusia didalam sebuah kehidupan yang penuh dengan kesuksesan dan kebahagiaan yang utuh dan sejati. *Spiritual quotient* (SQ) adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani.

Ketiga komponen tersebut yaitu *emotional quotient* (EQ), *spiritual quotient* (SQ), dan *intellectual quotient* (IQ) sangat berkaitan erat satu dengan yang lainnya (Agustian 2003, 217). Jika setiap individu menerapkan IESQ, baik pemimpin ataupun aparatur maka ketenangan dan keberhasilan yang membanggakan akan mudah diraihinya, baik dalam tempat kerja maupun kehidupan sehari-hari.

Pada penelitian ini akan menguji *intellectual quotient*, *emotional quotient*, dan kecerdasan sepirtual terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kompetensi. Dalam kaitannya dengan kompetensi sebagai variabel moderating karena secara teoritis kompetensi dapat dianggap sebagai suatu "kecakapan" atau "kualitas". Seperti halnya Masdar dkk (2009, 157) menyebutkan: Bahwa seorang aparatur tidak sekedar hanya dapat mengandalkan potensi intelegensia dan prestasi akademik (IQ dan IPK), namun lebih dari pada itu dibutuhkan kompetensi individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga mampu mencapai prestasi kerja seoptimal mungkin. Tingkat IQ dan IPK yang dimiliki seorang individu harus bersinergi dengan pengetahuan, *skill*, kemampuan dan sifat-sifat positif personal lainnya yang relevan dengan tuntutan pelaksanaan pekerjaan baik pada saat ini maupun

pada masa-masa mendatang.

Dari hal tersebut menginspirasi bahwa dalam mencapai sebuah prestasi kerja tidak hanya mengandalkan pada sebuah *intellectual quotient* semata, akan tetapi kompetensi juga mensinergikan pengetahuan, *skill*, dan perilaku.

Penelitian ini dimotivasi oleh penelitian Trihandini (2005, 78) yang membuktikan bahwa *intellectual quotient*, kecerdasan emosi dan *spiritual quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Alwani (2007, 80) yang berjudul "pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja Auditor pada kantor akuntan publik di kota Semarang" yang menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik. Penelitian Aziz (2002, 1) yang bersifat kualitatif menunjukkan bahwa kinerja pelayanan para aparatur ternyata juga masih lemah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini memutuskan untuk mengulang (replikasi) dan mengembangkan dengan memasukan variabel kompetensi sebagai moderating pada penelitian Trihandini (2005,78) yang mengukur kinerja karyawan. Objeknya diganti pada kinerja yang ada di Kabupaten Lamongan. Untuk penambahan variabel moderating mengambil teknik penelitian dari Melandy (2006, 28).

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja aparatur?
2. Apakah kompetensi sebagai variabel



moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) dengan kinerja aparatur?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan;

1. Untuk mengetahui pengaruh *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ), terhadap kinerja aparatur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap *intellectual quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), dan *spiritual quotient* (SQ) dengan kinerja aparatur.

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### *Intellectual quotient* (IQ)

Vendy (2010, 101) *intellectual quotient* adalah kecerdasan berfikir dan akal cemerlang yang mengelola otak kanan dan otak kiri secara seimbang. Sedangkan menurut Trihandini (2005, 17) kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah. Serebriakoff dan Langer (1999, 141) dalam Laely (2010, 7) menjelaskan *intellectual quotient* sebagai berikut:

1. Yang berhubungan dengan keterampilan penggunaan anggota badan yang terkoordinasi, minat seseorang, seperti: mempunyai
2. Lingkup minat yang luas, pengamatan yang tajam, mampu mengingat dengan cepat, berimajinasi, mempunyai

berbagai hobi, dan keterampilan mekanis.

3. Yang berhubungan dengan suatu dorongan untuk menciptakan, menemukan yang baru (inovasi), seperti: melukis, menggambar, menciptakan musik, berinisiatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, respon terhadap ide-ide baru, memanfaatkan sesuatu dengan efektif, tidak mau bergantung dengan orang lain.
4. Yang berhubungan dengan fungsi intelektual, seperti: kemampuan berfikir, menalar, cepat dalam belajar, menarik kesimpulan-kesimpulan, dan kemampuan untuk meng-golongkan informasi dengan benar, memahami sesuatu yang kompleks, berhitung

#### *Emotional quotient* (EQ)

Menurut Agustian (2003, 218) *emotional quotient* merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri untuk tetap dapat mengambil keputusan dengan tenang. Sedangkan Bambang (2010, 227) mengatakan bahwa dalam mengendalikan emosi adalah ramuan menuju kecemerlangan. Orang yang emosinya paling terkendali akan paling disegani dan dihormati begitu pula sebaliknya. Itulah sebabnya dikatakan oleh para peneliti tentang orang-orang sukses bahwa 80% kesuksesan datangnya dari kemampuan mengendalikan emosi, dan 20% ditentukan oleh kemampuan intelektual serta yang lainnya. *Emotional quotient* dipelajari untuk melawan ketumpuhan emosi.

#### *Spiritual quotient* (SQ)

Vendy (2010, 131) *spiritual quotient*



adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani. Sedangkan Zohar dan Marshall (2002:31) dalam Laely (2010, 8) *Spiritual quotient* adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna di bandingkan yang lain. Dapat dikatakan didalam *spiritual quotient* inilah terdapat *fitrah* manusia sebenarnya.

Indikasi dari *spiritual quotient* yang berkembang mencakup: a) Kemampuan untuk bersikap fleksibel, b) Adanya tingkat kesadaran diri yang tinggi, c) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, d) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui perasaan sakit, e) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, f) Keengganan menyebabkan kerugian yang tidak perlu, g) Kecenderungan untuk berpandangan holistik, h) Kecenderungan untuk bertanya "mengapa" atau "bagaimana jika" dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, dan keman-dirian dalam berpikir. Demikian juga ayat al-Qur'an yang mengajarkan untuk berpikir dan belajar. Keingintahuan menjadi sangat penting dalam hidup, dan hal ini baru dapat terwujud jika kita mampu selalu berpikir. (Zohar & Marshall (2002) dalam Tikolah dkk (2006, 6) dalam Laely (2010, 10)).

### Kinerja Aparatur

Indri dan Provita (2007,24) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil usaha sendiri dengan banyak faktor yang mempengaruhinya. Sebagaimana

dikemukakan oleh Mangku Negara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono dalam Dulbert (2007, 3) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pencapaian kinerja dalam suatu lembaga instansi pemerintah (termasuk Pemerintah Daerah) sering diukur dari sudut pandang masing-masing *stakeholders*, misalnya, lembaga legislatif, instansi pemerintah, pelanggan, pemasok dan masyarakat umum. Idealnya pengukuran kinerja yang dipakai oleh instansi pemerintah disusun setelah memperoleh masukan dari lembaga konstituen, sehingga memperoleh konsensus atas apa yang diharapkan oleh *stakeholder* atas organisasi tersebut.

### Kompetensi

Menurut Moeheriono (2010, 3) pengertian dan arti kompetensi oleh Spencer adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu

Menurut Masdar dkk (2009, 113-114) kompetensi merupakan alat utama bagi



individu sebagai anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagai bagian penting dalam perencanaan sumber daya manusia bagi organisasi.

### Pengembangan Hipotesis

#### Hubungan *Intellectual quotient* dan Kinerja Aparatur.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja dalam Trihandini (2005, 18) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya.

Gambar 1.1 Model *Intellectual quotient* Terhadap Kinerja



Berdasarkan model diatas maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H1: *Intellectual quotient* berpengaruh terhadap kinerja.

#### Hubungan *Emotional quotient* dan Kinerja.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis dan Chermis dalam Trihandini (2005, 26) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Sedangkan penelitian Trihandini (2005, 27) menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh signifikan ter-

hadap kinerja, dimana hal ini sama seperti pemaparan penelitian yang diatas.

Gambar 1.2 Model *Emotional quotient* Terhadap Kinerja



Berdasarkan model diatas maka peneliti mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H2: *Emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja.

#### Hubungan *Spiritual quotient* dan Kinerja.

Penelitian yang dilakukan Wiersma dalam Trihandini (2005, 68) memberikan bukti bahwa *spiritual quotient* mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Sedangkan penelitian Trihandini (2005, 72) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan sepiritual yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Gambar 1.3 Model *Spiritual quotient* Terhadap Kinerja Aparatur



Dari uraian diatas maka peneliti dengan ini mengajukan sebuah hipotesis:

H3: *Spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja aparatur

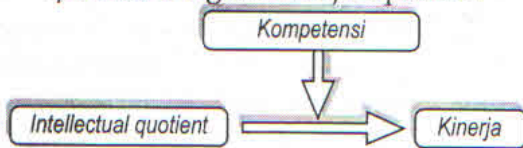
#### Hubungan Kompetensi Terhadap Hubungan Antara *Intellectual quotient* Dengan Kinerja Aparatur

Penelitian yang pernah dilakukan Wiramiharja dalam Trihandini (2005, 18), memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30 % didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Dari sebuah hasil tersebut membuktikan



bahwa IQ mempunyai sumbangsih dalam peningkatan kinerja dalam suatu instansi. Di sisi lain kompetensi yang mempunyai komponen *skill, knowledge, trait, motive* akan mendukung IQ membawa pada kinerja yang baik di karenakan adanya salah satu komponen kompetensi yang berupa *skill dan knowledge*. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dengan ini mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

Gambar 1.4 Model Kompetensi terhadap Hubungan Antara *Intellectual quotient* dengan Kinerja Aparatur

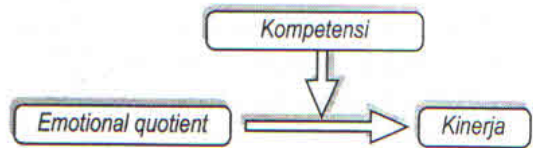


H4: Kompetensi sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan *intellectual quotient* dan kinerja aparatur.

**Hubungan Kompetensi Terhadap Hubungan Antara *Emotional quotient* Dengan Kinerja Aparatur**

Setelah memahami penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis dan Çhermiss dalam Trihandini (2005, 26) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Gambar 1.5 Model Kompetensi terhadap Hubungan Antara *Emotional quotient* dengan Kinerja Aparatur



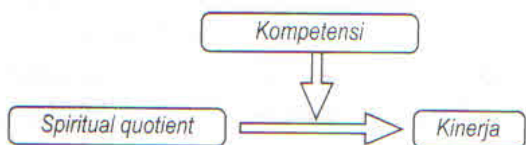
Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi mempengaruhi aparatur atau pemimpin dalam mengolah *emotional quotient*nya dalam prestasi kerja melalui mengenal sebagian komponen kompetensi berupa watak (*traits*). Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dengan ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kompetensi sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan *emotional quotient* dan kinerja aparatur

**Hubungan Kompetensi Terhadap Hubungan Antara *Spiritual quotient* Dengan Kinerja Aparatur**

Penelitian yang dilakukan Wiersma dalam Trihandini (2005, 68) bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30 % didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Sedangkan dalam penelitian Trihandini (2005, 27) mengatakan bahwa *intellectual quotient* juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti halnya penelitian sebelumnya.

Gambar 1.6 Model Kompetensi terhadap Hubungan Antara *Spiritual quotient* dengan Kinerja Aparatur



Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi mempengaruhi aparatur



atau pemimpin dalam mengolah *spiritual quotient*nya dalam prestasi kerja melalui mengenal sebagian komponen kompetensi berupa motif (*motive*) yaitu suatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten difikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan sebuah tindakan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dengan ini mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H6: Kompetensi sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan *spiritual quotient* dan kinerja aparatur

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dirancang sebagai penelitian asosiatif (penelitian pengujian hipotesis bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih). Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada responden sebagai instrumen penelitiannya.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Lamongan. Jumlah Populasinya adalah 120 yang meliputi seluruh Kepala Badan, Kepala Dinas, Kepala Kantor, serta Kabag, Kabid, Kasi di SKPD Kabupaten Lamongan.

Melihat dari populasi yang diambil, maka penelitian ini mengambil sampel dengan teknik *stratified random sampling*. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis sebesar 10% (Prasetyo dkk, 2010, 137), rumusnya sebagai berikut:

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

$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{120}{2,2} = 54,5$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = presentasi kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat tolerir yaitu 10%

Dari hasil perhitungan sampel diatas menunjukkan 54,5% (55) orang sebagai sampel minimal, akan tetapi dalam penelitian ini akan ditambahkan 10% dari jumlah sampel minimal yaitu menjadi 61 orang responden yang akan diteliti di Kabupaten Lamongan.

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### Analisis data

Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan "regresi berganda dan regresi berganda dengan pendekatan residual". Teknik ini dipakai untuk menguji hipotesis 1,2, dan 3. Model analisis dapat dilihat sebagai berikut:

#### Uji Hipotesis 1, 2, dan 3

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Sedangkan untuk menguji hipotesis 4, 5, dan 6 sebagai *Moderated Regression Analysis* (MRA) menggunakan metode statistik regresi berganda dengan pendekatan residual, dimana pendekatan ini (analisis residual) sebenarnya ingin menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model (Ghozali 2007, 171).

#### Uji Hipotesis 4

$$X_4 = a + b_1 X_1 + e \dots\dots\dots (2)$$



$$|e|(\text{DEV1}) = a + b1 Y \dots\dots\dots (3)$$

**Uji Hipotesis 5**

$$X4 = a + b2 X2 + e \dots\dots\dots (2)$$

$$|e|(\text{DEV2}) = a + b2 Y \dots\dots\dots (3)$$

**Uji Hipotesis 6**

$$X4 = a + b3 X3 + e \dots\dots\dots (2)$$

$$|e|(\text{DEV3}) = a + b3 Y \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

Y = Kinerja SKPD

X4 = Kompetensi (Variabel Moderasi)

X1 = *Intellectual quotient*

a = Konstanta/intercept

X2 = *Emotional quotient*

b = Koefisien regresi variabel X

X3 = *Spiritual quotient*

e = Error disturbance

| e | (DEV1) = Nilai deviasi antara *intellectual quotient* dan kompetensi (nilai absolut dari residual X1)

| e | (DEV2) = Nilai deviasi antara *emotional quotient* dan kompetensi (nilai absolut dari residual X2)

| e | (DEV3) = Nilai deviasi antara *spiritual quotient* dan kompetensi (nilai absolut dari residual X3)

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Dari hasil populasi diatas, sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden yang terdiri dari Kepala Dinas, Kepala Badan, Kepala Kantor, Kabid, Kabag, dan Kasi di Kabupaten Lamongan. Karena dalam sebuah penelitian terdapat batas waktu penelitian, jadi kuesioner yang kembali pada batas waktu penelitian adalah 52 kuesioner, sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 9 kuesioner dan yang gugur (tidak lengkap) sebanyak 2 kuesioner, sehingga data yang dapat diolah adalah 50 kuesioner.

**Deskripsi Data Variabel Penelitian**

Hasil dari statistik deskriptif untuk

variabel *intellectual quotient* (IQ) menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 50 orang, dengan IQ terkecil sebesar 80 dan IQ terbesar sebesar 100. Rata-rata IQ 50 responden adalah 87,04 dengan Standar deviasi sebesar 6,15102. Statistik deskriptif untuk variabel *emotional quotient* (EQ) menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 50 orang, dengan EQ terkecil sebesar 80 dan EQ terbesar sebesar 100. Rata-rata IQ 50 responden adalah 83,52 dengan Standar deviasi sebesar 4,85815. Adapun variabel *spiritual quotient* (SQ) menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 50 orang, dengan SQ terkecil sebesar 63 dan SQ terbesar sebesar 100. Rata-rata SQ 50 responden adalah 80,52 dengan Standar deviasi sebesar 9,22561. Statistik deskriptif untuk variabel moderasi (kompetensi) menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 50 orang, dengan tingkat kompetensi terkecil sebesar 79 dan tingkat kompetensi terbesar sebesar 100. Rata-rata tingkat kompetensi 50 responden adalah 84,54 dengan SD sebesar 6,19812. Statistik deskriptif untuk variabel dependen (kinerja) menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 50 orang, dengan tingkat kinerja terkecil sebesar 80 dan tingkat kinerja terbesar sebesar 100. Rata-rata tingkat kinerja 50 responden adalah 84.06 dengan SD sebesar 6,42511.

**Uji Validitas**

Hasil perhitungan uji validitas terhadap 20 butir pertanyaan pada variabel *Intellectual quotient* (X1), *Emotional quotient* (X2), *Spiritual quotient* (X3), Kompetensi (X4), dan Kinerja (Y) adalah r hitung > 0.23 (valid), sehingga tidak ada suatu butir pertanyaan yang tidak valid atau yang harus di keluarkan dari masing-masing variabel.



### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dari seluruh item instrumen  $\geq 0,60$  berarti semua item data (instrumen) dapat dipercaya keandalannya atau kuesioner layak digunakan sebagai instrumen pengukuran.

### Uji Normalitas

Uji normalitas regresi ini menggunakan nilai residu dari variabel dependen yang kemudian diolah dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan nilai K-S  $Z = 0,453$  dengan  $p = 0,986$  ( $0,986 > 0,05$ ). Artinya kurva normal "tidak signifikan" atau bisa disimpulkan data memiliki "distribusi yang normal".

### Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Sementara hasil perhitungan menunjukkan bahwa diantara variabel tersebut diatas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terdapat problem multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan hasil uji park menunjukkan bahwa signifikansi dari  $b_1, b_2, b_3,$  dan  $b_4 > 0,05$  atau tidak signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi ini asumsi homoskedastisitas dapat diterima atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis 1

Dalam pengujian hipotesis 1 menggunakan Analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel *intellectual quotient* terhadap kinerja. Koefisien determinasi/ $R$  square untuk pengujian hipotesis 1 adalah 0,855

(85,5%), dengan nilai  $F = 90,106$  dengan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa *intellectual quotient* mempunyai hubungan yang signifikan  $p = 0,031$  ( $p < 0,05$ ) dengan kinerja. Hubungan yang ditunjukkan koefisien regresi adalah positif, artinya *intellectual quotient* berpengaruh terhadap kinerja. Dari perhitungan tersebut berhasil menerima hipotesis 1 yang berarti keberadaan *intellectual quotient* akan mempengaruhi terhadap kinerja. Hasil ini mendukung penelitian Trihandini (2005) dan Alwani (2007), yang berarti semakin tinggi tingkat *intellectual quotient* aparatur, maka semakin baik kinerja aparatur yang ada.

### Pengujian Hipotesis 2

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *emotional quotient* mempunyai hubungan yang signifikan  $p = 0,006$  ( $p > 0,05$ ) dengan kinerja. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa berhasil menerima hipotesis 2 yang berarti keberadaan *emotional quotient* mempengaruhi terhadap kinerja. Hasil ini mendukung penelitian Trihandini (2005) dan Alwani (2007), dengan makna bahwa semakin bagus *emotional quotient* aparatur, maka semakin bagus kinerja aparatur pemdanya.

### Pengujian Hipotesis 3

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *spiritual quotient* mempunyai hubungan yang signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) dengan kinerja. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan tersebut berhasil menerima



hipotesis 3 yang berarti keberadaan *spiritual quotient* akan mempengaruhi terhadap kinerja. Hasil ini mendukung penelitian Trihandini (2005) dan Alwani (2007), yang menegaskan juga bahwa semakin tinggi *spiritual quotient* aparatur, semakin tinggi pula kinerjanya.

#### **Pengujian Hipotesis 4**

##### **Tahap 1: Uji Residual**

Tahap ini akan memberikan gambaran bahwa suatu variabel dapat dikatakan variabel moderating atau tidak, seperti berikut:

$$\text{Kompetensi (X4)} = a + b1 \text{ Intellectual quotient (X1)} + e$$

Dari hasil uji residual dapat diambil gambaran bahwa variabel kompetensi merupakan variabel moderating. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien parameter regresinya yang negatif sebesar -0,310 dan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Penggunaan parameter *Unstandardized* dikarenakan tidak banyak variabel independennya dan tidak membandingkan angka artinya variabel X hanya satu dan satuannya tidak berbeda (Ghozali 2001). Dengan menggunakan analisis korelasi bivariated (*pearson correlation*) juga dapat dibuktikan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel moderating yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Dev1 (nilai absolut residual variabel moderating kompetensi) terhadap kinerja sebesar -0,605 dengan tingkat signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian kompetensi akan berpengaruh terhadap hubungan antara *intellectual quotient* dengan kinerja yang artinya menerima hipotesis 4.

#### **Pengujian Hipotesis 5**

##### **Tahap 1: Uji Residual**

Tahap ini akan memberikan gambaran bahwa suatu variabel dapat dikatakan variabel moderating atau tidak sebagai berikut:

$$\text{Kompetensi (X4)} = a + b2 \text{ Emotional quotient (X2)} + e$$

Dari hasil uji residual dapat diambil gambaran bahwa variabel kompetensi merupakan variabel moderating. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien parameter regresinya yang negatif sebesar -0,406 dan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dengan menggunakan analisis korelasi bivariated (*pearson correlation*) juga dapat dibuktikan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel moderating yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Dev2 (nilai absolut residual variabel moderating kompetensi) terhadap kinerja sebesar -0,679 dengan tingkat signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian kompetensi akan berpengaruh terhadap hubungan antara *emotional quotient* dengan kinerja yang artinya menerima hipotesis 5.

#### **Pengujian Hipotesis 6**

##### **Tahap 1: Uji Residual**

Tahap ini akan memberikan gambaran bahwa suatu variabel dapat dikatakan variabel moderating atau tidak sebagai berikut:

$$\text{Kompetensi (X4)} = a + b3 \text{ Spiritual quotient (X3)} + e$$

Dari hasil uji residual dapat diambil gambaran bahwa variabel kompetensi merupakan variabel moderating. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien parameter regresinya yang negatif sebesar -0,170 dan tingkat signifikansi  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ). Dengan menggunakan analisis korelasi bivariated (*pearson correlation*) juga dapat dibuktikan bahwa



variabel kompetensi merupakan variabel moderating yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Dev3 (nilai absolut residual variabel moderating kompetensi) terhadap kinerja sebesar -0,431 dengan tingkat signifikan  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian kompetensi akan berpengaruh terhadap hubungan antara *spiritual quotient* dengan kinerja yang artinya menerima hipotesis 6.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Intellectual Quotient (IQ)* (X1), *Emotional Quotient (EQ)* (X2), dan *Spiritual Quotient (SQ)* (X3) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur (Y). Hal ini berarti hipotesis 1, hipotesis 2, dan hipotesis 3 diterima.
2. Begitu pula dengan hipotesis 4, hipotesis 5, dan hipotesis 6, menunjukkan bahwa setelah adanya penambahan Kompetensi sebagai variabel moderasi ternyata terjadi peningkatan pengaruh secara signifikan antara *Intellectual Quotient (IQ)* (X1), *Emotional Quotient (EQ)* (X2), dan *Spiritual Quotient (SQ)* (X3) terhadap kinerja aparatur (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh moderasi dalam hubungan antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y.

### Keterbatasan penelitian

- 1) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada SKPD yang ada di Kabupaten Lamongan, sehingga hasilnya tidak bisa digeneralisir.

- 2) Kendala yang bersifat umum, seperti kurangnya waktu yang dipergunakan dalam penyebaran kuesioner.
- 3) Pembahasan dalam skripsi ini hanya melalui metode kuantitatif, jadi hasil dari ujian tersebut hanya berdasarkan pada data dari jawaban responden berupa kuesioner.

Mengingat keterbatasan-keterbatasan tersebut, maka untuk penelitian mendatang hendaknya lebih memperdalam instrumen penelitian serta mengembangkannya lagi sehingga pengukurannya lebih baik. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kinerja yang perlu diteliti, karena berdasarkan hasil penelitian setelah menggunakan variabel moderasi menunjukkan adanya peningkatan terhadap kinerja, akan tetapi masih belum maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada variabel bebas lain yang akan mempengaruhi kinerja. Peneliti menyarankan untuk penelitian yang akan datang agar dilakukan penelitian pada objek yang sama dan menambahkan sebuah variabel yang akan mendukung keberhasilan kinerja seperti menambahkan sebuah variabel moderasi atau intervening misalnya motivasi kerja, disiplin kerja, usia dan lain-lain, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap lagi akan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen secara tidak langsung.

### Saran

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan atau keterhubungan antar IQ, EQ, dan SQ serta kompetensi sebagai pemoderasi terhadap kinerja aparatur SKPD di Kabupaten Lamongan. Karena itu, saran yang dapat diberikan



peneliti kepada pemerintah daerah antara lain adalah;

- 1) Tingkat IQ, EQ, SQ dan kompetensi haruslah dapat dideteksi sejak proses perekrutan CPNS, tenaga kontrak, maupun tenaga honorer dalam lingkungan SKPD di Kabupaten Lamongan sehingga aparatur yang akhirnya diterima telah memiliki Tingkat IQ, EQ, SQ dan kompetensi sesuai dengan yang dipersyaratkan. Kemudian, penempatan posisi juga harus mempertimbangkan hal-hal tersebut, tidak asal ditempatkan hanya karena golongan atau tingkatan fungsional maupun struktural yang dijadikan acuan penempatan posisi aparatur.
- 2) Pada jangka waktu tertentu, tingkat IQ, EQ, SQ dan kompetensi seharusnya dievaluasi dan di tingkatkan melalui pelatihan yang sesuai dengan tupoksi dari aparatur tersebut.
- 3) Peran BKD harus lebih ditingkatkan termasuk ketika melakukan rekrutmen, evaluasi kinerja, dan peningkatan kapasitas aparatur pemda seperti halnya fungsi departemen sumberdaya manusia pada sektor privat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *ESQ POWER Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*. Jakarta : Arga.
- Alwani, Ahmad. 2007. *Pengaruh emotional quotient terhadap Kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Kota Semarang*. Skripsi. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Aziz, A. Sanapiah. 2002. *Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan*. Padang.
- Bambang, Raja Sutikno. 2010. *The Power of 4Q for HR and Company Development*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dulbert, Biatna Tampubolon. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pada Organisasi yang Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standarisasi Vol.9 No. 3 Tahun 2007:106-115.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Indri Kartika dan Provita Wijayanti. 2007. *Locus Of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Aparatur Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Pada Auditor Pemerintah yang Bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY)*. SNA 10 (6); Makasar.
- Laely, Nur. 2010. *Pengaruh IQ, EQ, dan SQ Terhadap Tingkat Pemahaman Mata Kuliah Perpajakan*. Skripsi. Universitas Trunojoyo.
- Masdar, Sjahrazad, Sulika dan Jusuf. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press.



Melandy, Rissy RM dan Nurma Aziza.  
2006. Pengaruh *Emotional quotient* Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. SNA 9 Padang.

Moeheriono, 2010. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Prasetyo, Bambang dan Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Trihandini, R.A Fabiola Meirnayanti.  
2005. *Analisis Pengaruh Intellectual quotient, Kecerdasan Emosi dan Spiritual quotient Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horizon Semarang)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Vendy, Tri Leo. 2010. *Brilliant @work for leader menjadi pemimpin brilian dalam pekerjaan dan kehidupan anda*. Yogyakarta : Pohon Cahaya.