

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Kecerdasan Emosional (EQ)

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional (EQ)

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman *dalam* Sudaryo et al., (2018:95) “Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada orang lain”. Menurut Pakpahan (2021:35) “Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali, mengendalikan, dan menata perasaan diri dan orang lain secara mendalam sehingga kehadirannya menyenangkan dan didambakan oleh orang lain”.

Dengan demikian, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya.

2.1.2 Manfaat Kecerdasan Emosional

Menurut Solehudin (2018:313), “Pengendalian emosi sangat penting dalam kehidupan manusia karena melalui emosi yang terkendali maka bentrokan antara satu dengan yang lain sangat jarang sekali terjadi”. Jika seseorang itu dapat mengenal, mengendalikan emosinya dan dapat

menyalurkan emosi itu kearah yang benar dan bermanfaat, maka akan cerdas dalam emosinya dengan menggunakan aspek – aspek kecerdasan emosionalnya dengan baik, otomatis akan timbul sikap individu yang diharapkan tersebut.

Kecerdasan emosional sangat bermanfaat bagi semua golongan umur di semua strata kehidupan, diantaranya dapat membuat orang tidak depresi, tidak cepat putus asa, tidak membuat impulsif dan agresif, tidak cepat puas, tidak egois, selalu terbuka pada kritikan, terampil dalam melakukan hubungan sosial, tidak mudah marah dan lain sebagainya, dan ini semua tentu akan berdampak positif untuk menghilangkan sosial problem, sebagai dampak negative globalisasi yang saat ini banyak terjadi di masyarakat.

2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional (EQ)

Menurut Goleman *dalam* Wahab & Liskawati (2020:4), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu :

1. Kesadaran Diri

Yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Pengaturan Diri

Yaitu Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena

kegagalan keterampilan emosi dasar. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

3. Motivasi

Yaitu menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri serta mengendalikan dorongan hati.

4. Mengenali emosi orang lain (*empathy*)

Yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang ber-empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Keterampilan Sosial

Yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Menurut Uno *dalam* Febrianti & Rachmawati, (2018:70) Indikator kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran diri adalah kemampuan diri untuk dapat mengenali dan mengendalikan emosi sehingga kita dapat menjadikannya sebagai pertimbangan untuk melakukan tindakan dan kemampuan untuk memiliki kepercayaan diri yang baik.

2. Pengaturan diri adalah kemampuan untuk mengendalikan diri sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan tenang dan baik serta mampu bekerja dalam tekanan.
3. Motivasi adalah kemampuan untuk memiliki sifat optimisme, dorongan untuk mencapai tujuan atau berprestasi dan memiliki komitmen.
4. Empati adalah kemampuan untuk memahami emosi atau perasaan orang lain dan mampu melihat hal dari sudut pandang orang lain, serta mampu untuk membantu orang lain.
5. Kemampuan bersosialisasi adalah kemampuan untuk memengaruhi dan memimpin orang lain, mampu memahami situasi sosial dan memiliki kemampuan komunikasi dengan baik.

2.2 Kecerdasan Intelektual (IQ)

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual (IQ)

Menurut Azwar *dalam* Suharsono & Pratama (2018:54) “IQ merupakan interpretasi hasil tes intelegensi (kecerdasan) ke dalam angka yang dapat menjadi petunjuk mengenai kedudukan tingkat intelegensi seseorang”. Menurut Wechsler *dalam* Suharsono & Pratama (2018:54) mendefinisikan “Intelegensi sebagai totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir secara rasional serta menghadapi lingkungannya dengan efektif”. Menurut Pakpahan (2021:15) “Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisis, logika, dan rasio. Ia merupakan

kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta”.

Dengan demikian, kecerdasan intelektual merupakan bentuk kemampuan individu untuk menalar, memecahkan masalah, belajar, memahami gagasan, berpikir, dan merencanakan sesuatu sehingga kecerdasan ini digunakan untuk memecahkan masalah, baik yang berhubungan dengan logika.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual (IQ)

Menurut Ngalim Purwanto *dalam* Ilham (2020:26) mengatakan faktor – faktor yang mempengaruhi intelegensi yaitu :

1. Kematangan

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

2. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat – sifat dan ciri – ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kemampuan kita dalam memecahkan permasalahan, pertama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang ada yang pintar dan ada yang bodoh meskipun menerima latihan yang sama perbedaan itu masih tetap ada.

3. Minat dan pembawa yang khas

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

4. Kebebasan

Kebebasan mengandung makna bahwa manusia dapat memilih metode – metode tertentu dalam memecahkan masalah. Dengan kebebasan manusia dapat menentukan dan mengembangkan cara berfikirnya secara cepat dan yang mereka anggap akurat. Keterbelakangan, pengekangan akan mempengaruhi intelektual seseorang.

5. Pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi. Pembentukan ada dua macam yaitu yang sengaja seperti yang dilakukan di sekolah dan tidak sengaja yaitu pengaruh alam sekitar.

2.2.3 Indikator Kecerdasan Intelektual (IQ)

Menurut Robbins & Judge *dalam* Ginting et al., (2020:49) Indikator-indikator tersebut antara lain :

1. Kecerdasan angka merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

2. Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
4. Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
5. Daya ingat merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Menurut Steinberg *dalam* Aulia et al., (2020:245) Indikator kecerdasan intelektual yaitu :

1. Kemampuan memecahkan masalah adalah mampu mewujudkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan pikiran jernih.
2. Intelegensi verbal adalah kosakata baik membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual dan menunjukkan keingintahuan.
3. Intelegensi praktis adalah tahu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia keliling dan menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.3 Kecerdasan Spiritual (SQ)

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual (SQ)

Menurut Ginanjar *dalam* Suharsono & Pratama (2018:54) “Kecerdasan spiritual adalah penjabaran dari gerakan thawaf spiritual yang menjelaskan

tentang bagaimana meletakkan aktifitas manusia, agar mampu mengikuti pola-pola atau etika alam semesta”.

Menurut Mandala & Dihan *dalam* Puspitasari & Hadi (2020:37) “Kecerdasan spiritual merupakan lebih mengenai urusan dengan pencahayaan hati, dimana orang yang memiliki spiritual yang tinggi dan kemampuan untuk memahami penderitaan dengan memaknainya secara positif dari permasalahan yang dihadapinya”.

Dengan demikian, kecerdasan spiritual adalah suatu ragam kecerdasan yang menyadarkan kita akan arti hidup serta memungkinkan kita berpikir secara lebih luas dan dinamis. Sehingga kita merasa benar – benar utuh sebagai pribadi secara emosional, intelektual, dan spiritual.

2.3.2 Langkah – Langkah Kecerdasan Spiritual

Menurut Sukidi *dalam* Budiana (2021:63) ada empat langkah dalam mengasah kecerdasan spiritual yaitu :

1. Kenali diri anda. Orang yang tidak bisa mengenal dirinya sendiri akan mengalami krisis makna hidup maupun krisis spiritual. Karenanya mengenal diri sendiri merupakan syarat pertama untuk meningkatkan *spiritual quotient*.
2. Lakukan intropeksi diri. Dalam istilah keagamaan dikenal sebagai upaya pertobatan.
3. Aktifkan hati secara rutin. Dalam konteks beragama mengingat tuhan. Karena, dia adalah sumber kebenaran tertinggi dan kepada Dia-lah kita akan kembali. Dengan mengingat tuhan, maka kita akan menjadi damai.

Hal ini membuktikan kenapa banyak orang mencoba mengingat tuhan melalui cara berzikir, tafakur, sholat, tahajud, kontemplasi ditempat sunyi, bermeditasi dan lain sebagainya.

4. Menemukan keharmonisan dan ketenangan hidup. Kita tidak menjadi manusia yang rakus akan materi, tetapi dapat merasakan kepuasan tertinggi berupa kedamaian dalam hati dan jiwa, sehingga kita mencapai keseimbangan dalam hidup dan merasakan kebahagiaan spiritual.

2.3.3 Indikator Kecerdasan Spiritual (SQ)

Menurut Asmadi *et al.*, dalam Puspitasari & Hadi (2020:37) mengemukakan beberapa indikator diantaranya :

1. Mutlak jujur, mengatakan yang sebenarnya tanpa ada yang disembunyikan.
2. Keterbukaan, sikap transparan pada orang lain mampu menjadikan hubungan harmonis dan saling terbuka agar menunjukkan jalan kehidupan baik.
3. Pengetahuan diri, dimaksudkan pemahaman seseorang mulai dari proses diri sendiri, fikiran dan semua keinginan seseorang.
4. Fokus pada kontribusi, hal ini seorang harus sadar akan dirinya lebih fokus pada kontribusi yang dikerjakan.
5. Spiritual non dogmatis, merupakan penguasaan yang bersikap fleksibel, memiliki pemahaman tinggi, sanggup dalam mengalami & memanfaatkan derita individu lain serta mutu kehidupan yang diinspirasi oleh visi dan nilai.

Menurut Badie et.al *dalam* Sulastyaningrum et al., (2019:7) Indikator kecerdasan spiritual yaitu :

1. Kebijakan moral adalah bagaimana seseorang bersikap bersandar nilai-nilai moral.
2. Keyakinan adalah keyakinan dan kepercayaan terhadap tuhan.
3. Kesadaran diri adalah kemampuan untuk menilai diri sendiri agar selalu bersyukur dan bertanggung jawab atas setiap tindakan.
4. Kemampuan menghadapi masalah adalah bagaimana menyelesaikan masalah yang berlandaskan kebaikan.

2.4 Kecerdasan Digital (DQ)

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Digital

Menurut Lee et.al., *dalam* Trisnawati et al., (2021:258) “Menyatakan bahwa kecerdasan digital adalah salah satu solusi yang memungkinkan individu untuk dapat menghadapi sebuah tantangan agar dapat beradaptasi dengan tuntutan yang ada dalam kehidupan digital”.

Menurut Green et.al., *dalam* Sabilah et al., (2021:228) “Keterampilan digital adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat menggunakan teknologi digital secara online”.

Menurut Van Laar, et.al., *dalam* Sabilah et al., (2021:228) “Keterampilan digital merupakan suatu keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh setiap individu untuk menggunakan internet dan teknologi digital”.

Dengan demikian, kecerdasan digital adalah kemampuan sosial, emosional dan suatu proses berfikir yang memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan tuntutan kehidupan digital.

2.4.2 Indikator Kecerdasan Digital

Menurut Meylina (2020:90) indikator kecerdasan digital adalah:

1. **Identitas digital:** Kemampuan untuk membuat dan mengelola identitas dan reputasi online seseorang. Ini termasuk kesadaran akan persona online seseorang dan pengelolaan dampak jangka pendek dan jangka panjang dari kehadiran online seseorang.
2. **Penggunaan digital:** Kemampuan untuk menggunakan perangkat dan media digital, termasuk penguasaan control untuk mencapai keseimbangan yang sehat Antara kehidupan online dan offline.
3. **Komunikasi digital:** Kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain menggunakan teknologi dan media digital.
4. **Keselamatan digital:** Kemampuan untuk mengelola risiko secara online (mis. Cyberbullying, grooming, radikalisasi) serta konten yang bermasalah (mis. Kekerasan dan kecabulan), dan untuk menghindari dan membatasi risiko ini.
5. **Keamanan digital:** Kemampuan untuk mendeteksi ancaman dunia maya (mis. Peretasan, penipuan, malware), untuk memahami praktik terbaik dan menggunakan alat keamanan yang sesuai untuk perlindungan data.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2016:7).

Menurut Sudaryo et al., (2018:129) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat kontribusi kepada organisasi”.

Menurut Moehariono (2018:96)

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

Dengan demikian, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.2 Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara *dalam* Setiana (2019:130) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins *dalam* Setiana (2019:131) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mathis & Jackson *dalam* Sudaryo et al., 2018:206) indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas Kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja Sama

Kerja sama adalah tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sejenis atau berkaitan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan digital dan kinerja pegawai. Sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagai referensi bagi peneliti. Adapun penelitian tersebut sebagai berikut :

Tabel 1.
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Samsat Kota Kotamobagu oleh Sumaksud	Berikut hasil penelitian antara lain : 1. Hasil penelitian F_{hitung} (110,583) > F_{tabel} (4,08) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, dan kecerdasan emosional secara simultan	Sama-sama menggunakan Kecerdasan emosional sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) dengan tingkat	1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai (X_1), dan kebahagiaan kerja sebagai (X_2). sedangkan sekarang tidak

No.	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	& Trang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi. Tahun 2021. ISSN : 2303-1174	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	signifikansi 0,05.	<p>menggunakan variabel tersebut. Dan menggunakan variabel, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan digital sebagai variabel (X).</p> <p>2. Jumlah sampel penelitian sebelumnya menggunakan 40 orang. Sedangkan penelitian sekarang sampel yang digunakan 60 orang.</p> <p>3. Objek penelitian sebelumnya adalah Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. Sedangkan penelitian sekarang Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo.</p>
2.	Pengaruh kecerdasan	Berikut hasil penelitian antara lain :	Sama-sama menggunakan	1. Penelitian terdahulu

No.	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
	emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera Masa Pandemi Covid-19 oleh Supriyatna. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya. Tahun 2021. ISSN : 2622-4240	<p>1. Hasil penelitian $F_{hitung} (7,715) > F_{tabel} (3,18)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	Kecerdasan emosional sebagai variabel (X_1), Kecerdasan intelektual sebagai variabel (X_2) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) dengan tingkat signifikansi 0,05.	<p>menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel (X) sedangkan sekarang tidak menggunakan variabel tersebut dan menggunakan variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan digital sebagai variabel (X).</p> <p>2. Jumlah sampel penelitian sebelumnya menggunakan 54 orang. Sedangkan penelitian sekarang sampel yang digunakan 60 orang.</p> <p>3. Objek penelitian sebelumnya adalah Pegawai PT. Cikande Permai Sejahtera. Sedangkan penelitian sekarang Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan</p>

No.	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
				Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo.
3.	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu oleh Gultom. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Indonesia. Tahun 2020. P-ISSN : 2355-1488 E-ISSN : 2615-2932</p>	<p>Berikut hasil penelitian antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian $F_{hitung} (14,124) > F_{tabel} (2,19)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat. 2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat. 	<p>Sama-sama menggunakan Kecerdasan emosional sebagai variabel (X_1), Kecerdasan spiritual sebagai variabel (X_2) dan kecerdasan intelektual sebagai variabel (X_3) serta Kinerja perawat sebagai variabel (Y) dengan tingkat signifikansi 0,05.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peneliti terdahulu tidak menggunakan variabel kecerdasan digital sebagai variabel (X) dan peneliti sekarang menggunakan variabel tersebut. 2. Jumlah sampel penelitian sebelumnya menggunakan 34 orang. Sedangkan penelitian sekarang sampel yang digunakan 60 orang. 3. Objek penelitian sebelumnya adalah Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu Sedangkan penelitian sekarang di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan

No.	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
				Perikanan Kota Probolinggo.
4.	<p><i>Leadership Agility and Digital Quotient Influence on Employee Engagement</i> : Between PT X and Pinrumah.com oleh Fitaloka et al., Management Department, BINUS Business School Undergraduate Program, Bina Nusantara University. Tahun 2020. P-ISSN : 1412-1212 E-ISSN : 2541-2388</p>	<p>Berikut hasil penelitian antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa <i>Leadership Agility and Digital Quotient</i> berpengaruh secara simultan terhadap <i>Employee Engagement</i>. 2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa <i>Leadership Agility and Digital Quotient</i> berpengaruh secara parsial terhadap <i>Employee Engagement</i>. 	<p>Sama-sama menggunakan <i>digital quotient</i> sebagai variabel (X) Dan <i>Employee Engagement</i> sebagai (Y). dengan tingkat signifikansi 0,05.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>leadership agility</i> sebagai variabel (X), sedangkan sekarang tidak menggunakan variabel tersebut dan menggunakan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sebagai variabel (X). 2. Jumlah sampel penelitian sebelumnya menggunakan 150 orang. Sedangkan penelitian sekarang sampel yang digunakan 60 orang. 3. Objek penelitian sebelumnya adalah PT X and Pinrumah. Sedangkan

No.	Judul Penelitian dan Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
				penelitian sekarang di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo.
5.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan “Key Talent” oleh Siswandono. Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah, Gresik. Tahun 2021. P-ISSN : 1907 E-ISSN : 2528-1127	Berikut hasil penelitian antara lain : 1. Hasil penelitian $F_{hitung} (28,356) > F_{tabel} (2,753)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Sama-sama menggunakan Kecerdasan Intelektual sebagai variabel (X_1), Kecerdasan Emosional sebagai variabel (X_2) dan Kecerdasan Spiritual sebagai variabel (X_3) serta Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) dengan tingkat signifikansi 0,05. 2. Sama-sama menggunakan jumlah Sampel 60 Orang.	1. Peneliti terdahulu tidak menggunakan variabel kecerdasan digital sebagai variabel (X) dan sekarang menggunakan variabel tersebut. 2. Objek penelitian sebelumnya adalah PT. KML Food Gresik Sedangkan penelitian sekarang di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo.

Sumber : Sumaksud & Trang, (2021), Supriyatna, (2021), Gultom, (2020), Fitaloka et al., (2020), Siswandono, (2021).

2.7 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sumaksud & Trang (2021:438) “Menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Artinya setiap peningkatan kecerdasan emosional akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai”.

Menurut Supriyatna (2021:51) “Kecerdasan emosional terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Cikande Permai Sejahtera”.

Menurut Gultom (2020:39) “Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki maka kinerja perawat juga akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional perawat maka akan menurunkan kinerjanya dengan signifikan”.

Menurut Siswandono (2021:301)

“Kecerdasan emosional mempengaruhi hasil kinerja karena meningkatnya kecerdasan emosional otomatis akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kecerdasan emosional termasuk factor penting seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin seorang karyawan dapat mengontrol emosionalnya saat menyelesaikan pekerjaan maka akan diperoleh hasil kerja yang optimal sehingga kinerja sesuai standar perusahaan”.

Berdasarkan penelitian diatas, menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Variabel Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gultom (2020:39)

“Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya perawat yang memiliki kecerdasan intelektual dapat menyelesaikan permasalahan yang muncul pada saat melayani pasien. Apalagi dimasa pandemic Covid-19 dibutuhkan kecerdasan intelektual dari perawat dalam menyampaikan informasi yang akurat, kecepatan dalam bertindak dan mampu menganalisa semua resiko dari keputusan”.

Menurut Siswandono (2021:301) “Semakin meningkatnya kecerdasan inteektual maka akan meningkat kinerja karyawan tersebut. Artinya factor penting dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu mempraktekkan ilmu yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan bagian alat berat mampu berfikir secara figure, matematis, dan analitis dalam mempraktekkan ilmu engineering yang telah dikuasai untuk menyelesaikan pekerjaan”.

Berdasarkan penelitian diatas kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Variabel Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Gultom (2020:39) “Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya sebagai umat beragama, perawat menyadari bahwa kedekatan kepada sang pencipta bisa menenangkan pikiran dalam menghadapi masalah pekerjaan”.

Menurut Siswandono (2021:301) ”Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual yang meningkat pasti akan ada peningkatan kinerja karyawan, cerdas secara spiritual berarti memiliki rasa berkewajiban, bertanggung jawab, dan merasakan arti dari pekerjaan yang dilakukannya”.

Berdasarkan penelitian diatas kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Variabel Kecerdasan Digital Terhadap Kinerja Pegawai

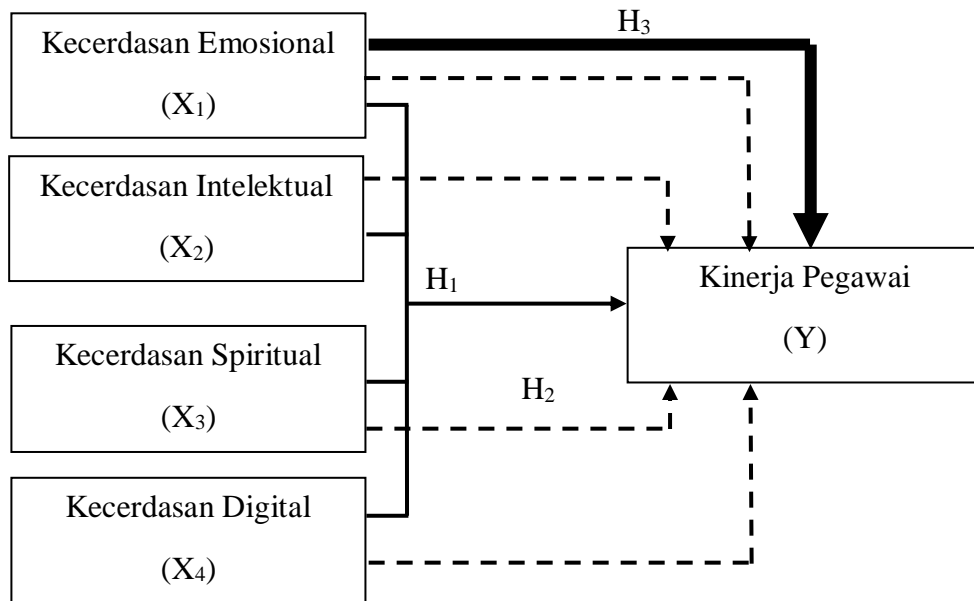
Menurut Fitaloka et al., (2020:117)

“Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel digital quotient pada employee engagement. Artinya ukuran seorang karyawan dalam penggunaan teknologi atau penggunaan teknologi untuk laju perusahaan dalam arah yang positif, mereka yang ada di perusahaan dapat memanfaatkan atau memiliki keahlian dalam penggunaan teknologi sehingga akan sangat mempengaruhi perusahaan”.

Berdasarkan penelitian diatas, menunjukkan bahwa kecerdasan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

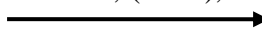
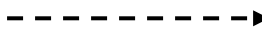

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran *dalam* Sugiyono (2019:60) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Sehingga kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Sumber : Sumaksud & Trang, (2021), Supriyatna, (2021), Gultom, (2020), Fitaloka et al., (2020), Siswandono, (2021)

Keterangan : Simultan = 
 Parsial = 
 Dominan = 

Berdasarkan kerangka berpikir diatas terdapat garis panah lurus (simultan) menunjukkan bahwa “Variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan digital berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai” sesuai dengan Sumaksud & Trang (2021:438), Siswandono (2021:301), Supriyatna (2021:51), Gultom (2020:39) dan Fitaloka et al., (2020:117). Pengaruh secara simultan diartikan sebagai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengaruh secara bersama-sama.

Sedangkan garis panah lurus putus – putus (parsial) menunjukkan bahwa “Variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai” sesuai dengan Sumaksud & Trang (2021:438), Siswandono (2021:301), Supriyatna

(2021:51), Gultom (2020:39). “Variabel *digital quotient* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee engagement*” sesuai dengan Fitaloka et al., (2020:117).

Serta pada garis panah lurus tebal (dominan) menunjukkan bahwa “Variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai” sesuai dengan Supriyatna (2021:50). Variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh dominan, karena memiliki *standardized coefficients* yang lebih besar dibandingkan variabel yang lainnya dalam penelitian tersebut sebesar 0,335.

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

H_1 = Pengaruh kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), kecerdasan spiritual (X_3) dan kecerdasan digital (X_4) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sumaksud & Trang (2021:436), Siswandono (2021:301), Supriyatna (2021:51), Gultom (2020:39) dan Fitaloka et al., (2020:116).

H₂ = Pengaruh kecerdasan emosional (X₁), kecerdasan intelektual (X₂), kecerdasan spiritual (X₃) dan kecerdasan digital (X₄) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sumaksud & Trang (2021:437), Siswandono (2021:300), Supriyatna (2021:50), Gultom (2020:39) dan Fitaloka et al., (2020:117).

H₃ = Variabel kecerdasan emosional (X₁) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kota Probolinggo, maka di instansi manapun orang yang memiliki empaty tinggi sangat disukai sesama pegawai. Dengan berempati, seseorang dapat menghasilkan emosi atau aura yang positif. Hidup akan menjadi lebih bahagia dengan orang-orang sekitar yang merasakan rasa kasih sayang dan belas kasih. hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Supriyatna (2021:50).