



The Influence of Professionalism and Spiritual Intelligence on IAKN Employee Performance Tarutung in 2023

Duinerri Sianturi^{1*}, Binur Panjaitan², Jungjungan Simorangkir³
Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

Corresponding Author: Duinerri Sianturi duinerrisianturi@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Professionalism, Spiritual Intelligence, Performance

Received : 10, August

Revised : 12, September

Accepted: 25, October

©2023 Sianturi, Panjaitan, Simorangkir: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of professionalism on employee performance, Spiritual Intelligence on Employee Performance, Professionalism and Spiritual Intelligence on Employee Performance. This research uses descriptive and inferential quantitative methods. The research population was all IAKN Tarutung employees, totaling 113 people with a sample of 40 people. The research instrument is a closed questionnaire, which was prepared by the researcher based on research variable indicators. The questionnaire trial was carried out on 30 IAKN employees who were not research samples, and was tested using validity and reliability tests. Thus H_a is accepted and H_o is rejected, it can be concluded that professionalism and spiritual intelligence influence the performance of IAKN Tarutung employees positively and significantly because they have been empirically tested. The implication is that if performance is to be improved, it can be done through professionalism and spiritual intelligence.

Pengaruh Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung Tahun 2023

Duinerri Sianturi^{1*}, Binur Panjaitan², Jungjung Simorangkir³

Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Tarutung

Corresponding Author: Duinerri Sianturi duinerrisianturi@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Profesionalisme, Kecerdasan Spiritual, Kinerja

Received : 10, Agustus

Revised : 12, September

Accepted: 25, Oktober

©2023 Sianturi, Panjaitan, Simorangkir: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai, Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai, Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan inferensial. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai IAKN Tarutung yang berjumlah 113 orang dengan sampel sebanyak 40 orang. Instrumen penelitian berupa angket tertutup yang disusun peneliti berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 30 pegawai IAKN yang bukan merupakan sampel penelitian, dan diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IAKN Tarutung karena telah diuji secara empiris. Implikasinya, jika ingin meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui profesionalisme dan kecerdasan spiritual.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya pegawai adalah masalah prestasi kerja atau yang lebih dikenal dengan kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki keterkaitan erat dengan motivasi lingkungan kerja, kecerdasan serta profesionalisme dari para pegawai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2016:53). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh lembaga, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan lembaga untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wahyudi (2012:91) bahwa "secara umum kinerja seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan, kemampuan, profesionalisme dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi".

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung adalah perguruan tinggi keagamaan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama. Dalam melaksanakan kinerja setiap aparatur yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia dalam melaksanakan kinerjanya sesuai dengan lima budaya kerja yaitu 1). Integritas, artinya keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar; 2). Profesionalitas, artinya bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik; 3). Inovasi, artinya menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik; 4). Tanggung Jawab, artinya bekerja secara tuntas dan konsekuen; 5). Keteladanan. Dengan memedomani 5 nilai budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.

Profesionalisme pegawai adalah sikap yang menjunjung tinggi kemampuannya sehingga terwujud kemampuan yang berkualitas, berkompetensi, dan mampu mempengaruhi proses kerja untuk mendatangkan mutu yang tinggi. Pegawai yang profesional adalah orang terdidik dan terlatih serta punya pengalaman dibidangnya. Seorang pegawai yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidangnya, memiliki kemampuan berkomunikasi, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya dan

selalu mengadakan pengembangan diri secara terus menerus. Pegawai yang profesional tidak dapat melepaskan tanggung jawabnya dalam bekerja. Di era digital saat ini seseorang pegawai harus mampu mengikuti perkembangan teknologi dan informasi yang terjadi saat ini dimana semua kegiatan pekerjaan dilaksanakan dengan sistem online, untuk itu dibutuhkan tenaga kerja yang mampu bersaing dan mampu mengikuti perkembangan yang terjadi. Untuk mewujudkan hal tersebut seorang pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dia mampu mengikuti perkembangan teknologi tersebut dalam melaksanakan bidang pekerjaannya dengan baik.

Tercapainya kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh bagaimana aktivitas pegawai dalam bekerja. Aktivitas itu harus dilaksanakan melalui kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkannya ke arah kedewasaan dapat dibangun melalui tiga kecerdasan yaitu kecerdasan intelektual (IQ), Emosional (EQ) dan Spiritual (SQ). Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual (SQ), sangat penting dalam diri seseorang, karena untuk menciptakan manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan berakhlak mulia memerlukan kecerdasan spiritual yang cukup, supaya nanti dapat menyeimbangkan antara kebutuhan rohani dan kebutuhan jasmaninya. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada dibalik sebuah kenyataan atau kejadian tertentu. Pengembangan spiritual akan membantu seseorang berpartisipasi dalam tradisi iman mereka agar menjadi orang Kristen yang dewasa. Tanpa spiritualitas iman orang percaya tidak akan bersinar, lemah tanpa kekuatan dan tidak menjadi ciptaan baru. Spiritualitas memungkinkan orang percaya memiliki kekuatan, ketabahan, kebaikan, kesucian, ketaatan dan kepekaan di dalam Yesus Kristus. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan luas, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik.

Dengan memiliki kecerdasan spiritual, akan memiliki pola pemikiran yang lebih dewasa sehingga menjadikan seseorang memiliki kebijaksanaan dan menjadi bagian dari Tuhan sehingga bertanggungjawab terhadap setiap perbuatannya, terhadap dirinya sendiri dan juga terhadap orang lain. Dalam hal ini melalui kecerdasan spiritual diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pegawai ke arah yang lebih baik sehingga terwujud kinerja yang baik.

Lembaga IAKN Tarutung sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai yang karakternya berbeda-beda. Perbedaan tersebut mungkin saja dipengaruhi oleh para pegawai dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan faktor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan tugasnya. Sehingga tingkat kinerja pegawai akan bervariasi. Berdasarkan pengamatan dan observasi

peneliti di IAKN Tarutung dengan jumlah pegawai berjumlah 133 orang baik yang PNS maupun Non PNS, menunjukkan bahwa masih ada sebahagian pegawai yang belum memiliki kinerja yang diharapkan seharusnya bisa tercapai tetapi terkendala masalah kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), rendahnya disiplin kerja pegawai, kurang adanya koordinasi antar sub/bagian yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan. Kinerja pegawai pada IAKN Tarutung masih perlu adanya peningkatan. Peningkatan kinerja tersebut dapat dibangun melalui profesionalisme dan kecerdasan spiritual dari pegawai tersebut.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang ada, penulis mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai di IAKN Tarutung Tahun 2023".

TINJAUAN PUSTAKA

Tercapainya kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh bagaimana aktivitas pegawai dalam bekerja. Aktivitas itu harus dilaksanakan melalui kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkannya ke arah kedewasaan dapat dibangun melalui tiga kecerdasan yaitu kecerdasan intelektual (IQ), Emosional (EQ) dan Spiritual (SQ). Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual (SQ), sangat penting dalam diri seseorang, karena untuk menciptakan manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan berakhlak mulia memerlukan kecerdasan spiritual yang cukup, supaya nanti dapat menyeimbangkan antara kebutuhan rohani dan kebutuhan jasmaninya. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada dibalik sebuah kenyataan atau kejadian tertentu. Pengembangan spiritual akan membantu seseorang berpartisipasi dalam tradisi iman mereka agar menjadi orang Kristen yang dewasa. Tanpa spiritualitas iman orang percaya tidak akan bersinar, lemah tanpa kekuatan dan tidak menjadi ciptaan baru. Spiritualitas memungkinkan orang percaya memiliki kekuatan, ketabahan, kebaikan, kesucian, ketaatan dan kepekaan di dalam Yesus Kristus. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan luas, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di IAKN Tarutung yang berlokasi di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Dalam penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di IAKN Tarutung yang berjumlah keseluruhan 113 orang. Sampel merupakan bagian yang mewakili dari populasi, setiap penarikan sampel harus diusahakan representatif bagi

populasi. Arikunto (2010:174) mengatakan: "Apabila jumlah subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila subjeknya lebih besar dari pada 100 orang maka diambil sampelnya adalah sebesar 10-15 % atau 20-25 % atau lebih". Berdasarkan pendapat di atas karena keterbatasan kemampuan, dana dan waktu maka penulis mengambil sampel 35 % dari 113 orang = 40 orang.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:148) "statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara random".

Model yang digunakan adalah metode korelasi *ex-post-facto*. Untuk penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik kausal dan untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lain digunakan regresi ganda yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu: A). Variabel Bebas (X1) Profesionalisme. Profesionalisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang dipercayakan kepada seorang pegawai sesuai dengan bidang, maupun tingkatan masing-masing sehingga menciptakan hasil yang baik dan maksimal. Profesional adalah orang yang terampil, handal, dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Adapun yang menjadi indikator dari Profesionalisme adalah: 1). Kompetensi aparatur; 2). Loyalitas atau kesetiaan; 3). Budaya Organisasi; 4). Performansi (*performance*), 5). Akuntabilitas (*Accountability*); B). Variabel Bebas (X2) Kecerdasan Spiritual. Kecerdasan Spiritual yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menemukan dan memaknai hidup dan kebahagiaan dalam hidupnya. Adapun indikator kecerdasan spiritual adalah: 1). Kenalilah Diri; 2). Lakukan Introspeksi Diri; 3). Aktifkan Hati Secara Rutin; 4). Menemukan Keharmonisan dan Ketenangan Hidup; C). Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai. Kinerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien, dengan indikator: 1). Integritas, 2). Profesionalitas, 3). Inovasi, 4). Tanggung Jawab, dan 5). Keteladanan.

Pada penelitian ini alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket tertutup baik untuk variabel X_1 maupun X_2 dan Y dengan skala nilai

likert dengan option a. selalu diberi skor 4, b. Sering diberi skor 3, c. Kadang-kadang diberi skor 2, d. tidak pernah diberi skor 1. Pada penelitian ini semua item bersifat positif dalam bentuk pertanyaan. Sebelum instrumen digunakan sebagai instrumen penelitian diujicobakan dengan uji validitas untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen dengan rumus korelasi *Product Moment*, dan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan rumus *Formula Alpha Cronbach*. Untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan apakah diterima atau ditolak, maka dilakukan pengolahan dan analisis data jawaban responden dengan 1). Uji Instrument, 2) Uji Normalitas, 3). Uji Linearitas dan 4). Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

Berdasarkan pendistribusian data menunjukkan bahwa seluruh data instrument baik variable Profesionalisme, kecerdasan spiritual dan kinerja berdistribusi baik atau normal, sehingga statistik parametris dapat digunakan.

2. Uji Normalitas (Galat Taksiran)

Galat taksiran Y atas X_1 diperoleh nilai L_{hitung} sebesar 0.0946 sedangkan nilai L_{tabel} sebesar 0.163 dengan $n = 40$ pada taraf signifikansi 0.05. Jadi dari hasil tersebut terbukti bahwa nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yaitu $0.0946 < 0.163$ pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Kinerja Pegawai atas Profesionalisme berdistribusi normal pada taraf signifikansi 0,05 Kemudian untuk galat taksiran Y atas X_2 diperoleh nilai L_{hitung} sebesar 0.0483 sedangkan nilai L_{tabel} sebesar 0.163 dengan $n = 40$ pada taraf signifikansi 0.05. Jadi dari hasil tersebut terbukti bahwa nilai L_{hitung} lebih kecil dari nilai L_{tabel} yaitu $0.0483 < 0.163$ pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Kinerja Pegawai atas Kecerdasan Spiritual berdistribusi normal pada taraf signifikansi 0,05. Secara umum dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas variabel X_1 dan X_2 memiliki distribusi yang normal.

3. Uji Linieritas Regresi

Hasil analisis varians untuk menguji kelinieran persamaan regresi antara Profesionalisme (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel} = 1.24 < 2.11$ pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi antara variabel variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Profesionalisme (X_1) dengan persamaan $\hat{Y} = 26,53 + 0,89X_1$ adalah linier. Kesimpulannya persamaan regresi antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Profesionalisme (X_1) adalah linier, sehingga dengan demikian tidak ada alasan untuk mencari model regresi non linier.

Hasil analisis varians untuk menguji kelinieran persamaan regresi antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Kecerdasan Spiritual (X_2) diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel} = 0.68 < 2.11$ pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Kecerdasan Spiritual (X_2) dengan persamaan $\hat{Y} = 16,87 + 0,88X_2$ adalah linier.

Kesimpulannya persamaan regresi antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Kecerdasan Spiritual (X_2) adalah linier, sehingga dengan demikian tidak ada alasan untuk mencari model regresi non linier.

4. Pengujian Hipotesis

Analisis pengujian setiap hipotesis pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Antara Profesionalisme (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh $r^2 = 33.29\%$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai sebesar 33.29% dan sebagian lagi dipengaruhi oleh faktor lain sebagaimana tercantum dalam identifikasi masalah. F_{hitung} sebesar 18,79, sedangkan F_{tabel} sebesar 4.10 pada taraf signifikansi 0,05. Jadi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Profesionalisme* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berarti dan diprediksikan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 26,53 + 0,89X_1$. Dari persamaan regresi, dapat dijelaskan bahwa dengan pertambahan nilai (skor) variabel Profesionalisme 1 (satu) unit, maka nilai (skor) variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.89 unit. Ini bermakna bahwa dengan peningkatan *Profesionalisme* sebesar satu unit, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.89 unit. Dengan demikian semakin besar peningkatan *Profesionalisme* berakibat semakin baiknya Kinerja Pegawai IAKN Tarutung.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh $r^2 = 43.69\%$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai sebesar 43.69% dan sebagian lagi dipengaruhi oleh faktor lain sebagaimana tercantum dalam identifikasi masalah. F_{hitung} sebesar 29.32, sedangkan F_{tabel} sebesar 4.10 pada taraf signifikansi 0,05. Jadi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan pengaruh Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berarti dan diprediksikan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 16,87 + 0,88X_2$. Dari persamaan regresi, dapat dijelaskan bahwa dengan pertambahan nilai (skor) variabel Kecerdasan Spiritual 1 (satu) unit, maka nilai (skor) variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.88 unit. Ini bermakna bahwa dengan peningkatan Kecerdasan Spiritual sebesar satu unit, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.88 unit. Dengan demikian semakin besar peningkatan Kecerdasan Spiritual berakibat semakin baiknya Kinerja Pegawai IAKN Tarutung.

3. Pengaruh Antara Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan korelasi ganda antara Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung, diperoleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,707$. Jadi ada korelasi positif sebesar 0,707 antara Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin baik Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama, maka semakin

tinggi juga Kinerja Pegawai. Jadi kesimpulannya ada pengaruh yang positif antara Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh $R^2 = 49.98\%$. Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai 49.98% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama atau besarnya pengaruh Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai adalah 49.98%. Persamaan garis regresi antara Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama adalah $\hat{Y} = 4,88 + 0.48X_1 + 0.65X_2$ Hasil analisis keberartian persamaan regresi antara Kinerja Pegawai dengan Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $18,50 > 3.25$ sehingga dapat disimpulkan pengaruh antara Profesionalisme (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) berarti dan diprediksikan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 4,88 + 0.48X_1 + 0.65X_2$ Dengan demikian semakin besar peningkatan Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama berakibat semakin tingginya Kinerja Pegawai IAKN Tarutung.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama mengungkapkan terdapat pengaruh yang positif dari Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh koefisien determinasi sebesar 33,29% dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,79 > 4.10$, artinya Profesionalisme yang semakin baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai IAKN Tarutung yang semakin tinggi.

Hasil pengujian hipotesis kedua mengungkapkan terdapat pengaruh yang positif dari Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh koefisien determinasi sebesar 43.69% dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29.32 > 4.10$, artinya semakin baik Kecerdasan Spiritual maka Kinerja Pegawai IAKN Tarutung akan semakin tinggi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengungkapkan pengaruh yang positif Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh koefisien korelasi $R = 0.707$ dan koefisien determinasi sebesar 49.98%, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung.

Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif baik pada Profesionalisme secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, Kecerdasan Spiritual secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, maupun Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semua hipotesis, baik hipotesis pertama,

hipotesis kedua dan hipotesis ketiga yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Ada beberapa penjelasan dari pengertian kinerja menurut beberapa para ahli. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip Supardi (2016:53) kinerja sebagai terjemahan kata *performance* (bahasa Inggris). *Performance* didefinisikan "*Performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*" definisi itu bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula. Menurut Rudianto (2016:310) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi atau perusahaan tersebut. Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini juga sejalan dengan Mulyasa (2003:136) yang menjelaskan bahwa "Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau unjuk kerja". Melihat pengertian ini maka pegawai dalam profesinya harus memiliki kualitas serta kesiapan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, seperti yang diungkapkan Wahyudi (2012:91) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Wibowo, (2007:7) menerangkan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dengan tolak ukur baik secara kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun bersifat kooperatif dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Standar kinerja pegawai berhubungan dengan kualitas pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator. Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:176) adalah sebagai berikut: 1). Kualitas. Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun

memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas; 2). Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan; 3). Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain; 4). Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya; 5). Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan. Handoko (1996:10) menyatakan bahwa aspek-aspek yang ada dalam kinerja adalah: 1) Kemampuan pekerjaan secara efektif dan efisien; 2) Ketepatan dan objektivitas menurut norma; 3) Ruang lingkup tugas; 4) Ketepatan waktu; 5) Pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana.

Kementerian Agama Republik Indonesia mengatur dan mengembangkan pegawainya untuk memiliki dan mengimplementasikan nilai-nilai Budaya Kerja. Hal ini tentu bertujuan untuk memberikan layanan prima dengan budaya kerja yang berorientasi pada proses dan hasil. Nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama terdiri atas 5 (lima) kata, yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan. Dengan memedomani 5 nilai budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan. Adapun kelima budaya kerja tersebut dijabarkan sebagai berikut: 1). Integritas, yaitu keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar, dengan indikasi: a). Bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar, b). Berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi, c). Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, d). Menolak korupsi, suap, atau gratifikasi; 2). Profesionalitas, yaitu bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik, dengan indikasi: a). Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan, b). Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, c). Melakukan pekerjaan secara terukur, d). Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, e). Menerima reward and punishment sesuai dengan ketentuan; 3). Inovasi, artinya menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik, dengan indikasi: a). Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan, b). Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif, c). Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi, d). Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah, e). Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien; 4). Tanggung Jawab, yaitu bekerja secara tuntas dan konsekuen, dengan indikasi: a). Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, b). Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan, c). Mengatasi masalah dengan segera, d). Komitmen dengan tugas yang diberikan; 5). Keteladanan, yaitu: menjadi contoh yang baik bagi orang lain, dengan

indikasi: a). Berakhlak terpuji, b). Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil, c). Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat, d). Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri

Pegawai profesional adalah pegawai yang memiliki kemampuan yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas dan pelayanannya. Profesional merupakan hal yang bersangkutan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus serta mengharuskan adanya pembayaran khusus dalam melakukannya. Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Menurut Saudagar dan Idrus (2009:6) "Profesionalisme adalah sikap seseorang profesional yang menjunjung tinggi kemampuan profesinya, ia akan bekerja dan mengerjakan sesuatu sesuai bidangnya". Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Atmosoeperto dalam Kurniawan (2005:74), menyatakan bahwa, "Profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu." Menurut Siagian (2009:163) Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan keahlian, kecakapan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi dengan cepat memanfaatkan peluang-peluang yang ada, adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya. Profesionalisme kerja pegawai adalah kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang dipercayakan kepada seorang pegawai sesuai dengan bidang, maupun tingkatan masing-masing sehingga menciptakan hasil yang baik dan maksimal. Profesional adalah orang yang terampil, handal, dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya.

Untuk menciptakan kadar profesionalisme dalam melaksanakan misi institusi, maka persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, waktu yang tersedia untuk melaksanakan suatu program tersebut, adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai serta fasilitas yang mendukung.

Sedangkan profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah, maka kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat dan bahkan menyimpang dari rencana semula.

Menurut Atmosoeparto dalam Agung Kurniawan (2005:74) adapun yang menjadi indikator-indikator dari sikap profesionalisme kerja pegawai adalah sebagai berikut: 1). Kompetensi aparatur. Profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (*competensi*) yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) dalam mengerjakan pekerjaan yang ditanggung jawabnya yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya sebagai pegawai negeri; keterampilan tertentu (spesialisasi kerja) yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan yang ditanggung jawabnya yang ada di dalam diri pegawai yaitu tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya; serta ditunjang dengan tingkat pengalaman (*experience*) dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu dimana pengalaman kerja berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan orang yang mempunyai kematangan pengalaman pekerjaan yang tinggi dalam bidang tertentu untuk melakukan tugas-tugas tertentu tanpa arahan dari orang lain, secara kejiwaan pengalaman kerja yang matang dalam suatu bidang tugas akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan percaya diri; 2). Loyalitas atau kesetiaan. Berhubungan dengan disiplin dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan, menaati segala peraturan organisasi yang melandasi pekerjaan yang berlaku/diberikan, melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan berkaitan erat dengan pemberi pelayanan yang tidak membedakan atas dasar golongan tertentu. Loyalitas atau kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Loyalitas atau kesetiaan terkait dengan kebersediaan pegawai untuk membantu sesama rekan kerja; 3). Budaya Organisasi. Budaya organisasi yaitu kerangka kerja yang ada yang sudah efektif dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau pimpinan memberikan pengarahan langsung tentang penyelesaian pekerjaan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan agar tercapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain, seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan bahkan sebenarnya bila budaya tidak sejalan dengan tugas-tugas ini, maka organisasi akan menghadapi masa sulit; 4). Performansi (*performance*). Performansi dapat diartikan menjadi pelaksanaan

kerja, target dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan dalam pelayanan kepada masyarakat, keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja. Performansi mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi; 5). Akuntabilitas (*Accountability*). Aparatur pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan. Akuntabilitas pegawai dapat dilihat dari kinerja pegawai yaitu integritas (selalu memegang kode etik) yang ditetapkan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, kelengkapan saran dan prasana, kejelasan peraturan dan kedisiplinan; pemungutan biaya pelayanan publik harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (pemungutan biaya lain di luar dari ketentuan yang telah ditetapkan); dan produk pelayanan public.

Indikator-indikator dari sikap profesionalisme kerja pegawai, menurut Royen (2007:13): 1). *Performance*. *Performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu. Prestasi kerja dapat dilihat dari: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Pendapatan pernyataan yang disampaikan; 2). Akuntabilitas Aparatur. Akuntabilitas aparatur merupakan kebijakan strategis, hal ini harus di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut: 1. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel. 2. Menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dan sesuai dengan peraturan. 3. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah diterapkan. 4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh, jujur, objektif, transparan dan inovatif; 3). Loyalitas aparatur. Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya; 4). Kemampuan aparatur/pegawai Kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, ditemukan kecerdasan yang dinilai sebagai kecerdasan yang paling utama dalam diri manusia yakni kecerdasan spiritual. Zohar dan Marshall (2001:4) mendefinisikan Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, 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 dibandingkan dengan yang lain. Selanjutnya Sagala (2012:86) mengemukakan "Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan rohaniah, yang menuntun diri kita menjadi manusia yang utuh, berada pada bagian yang paling dalam dari hati kita, terkait dengan kebijaksanaan (*wisdom*) yang berada di atas ego. Kecerdasan ini bukan saja mengetahui nilai-nilai yang ada, tetapi juga secara kreatif menemukan nilai-nilai baru". Kemudian Menurut Edwards yang dikutip Sukidi (2002:72) "kecerdasan Spiritual (SQ) adalah bukti ilmiah ketika anda merasa keamanan (*secure*), kedamaian (*peace*), penuh cinta (*loved*), dan bahagia (*happy*)... ketika dibedakan dengan suatu kondisi dimana anda merasakan ketidakamanan (*insecure*), ketidakbahagiaan (*unhappy*), dan ketidakcintaan (*unloved*). Menurut Michael Levin yang dikutip Safaria (2007:16) Kecerdasan spiritual adalah sebuah perspektif '*spirituality is a perspective*' artinya mengarahkan cara berpikir kita menuju hakekat terdalam kehidupan manusia, yaitu penghambaan diri pada Sang Maha Suci. Menurut Hidayatullah (2010:207-208) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan rohaniah, kecerdasan hati, dan kecerdasan jiwa. Kecerdasan spiritual akan mengembalikan manusia kepada makhluk spiritual, yang merupakan fitrah kejadiannya. Danah Zohar dan Ian Marshall dalam Safaria (2007:15) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual sebagai: "*SQ is the necessary foundation for the effective functioning of both IQ and EQ. It is our ultimate intelligence*". Mereka berdua menegaskan bahwa tanpa kecerdasan spiritual (SQ), maka IQ dan EQ tidak akan berjalan dengan efektif dan optimal. Bahkan para ilmuwan yakin bahwa intelektualitas hanya berperan sekitar 10% - 20% sedangkan 80% - 90% ditentukan oleh aspek emosi dan spiritual. Kecerdasan spiritual menurut mereka merupakan kecerdasan tertinggi pada manusia, yang melingkupi seluruh kecerdasan yang ada pada manusia. Artinya, kecerdasan spiritual melingkupi seluruh kecerdasan-kecerdasan yang terdapat pada manusia.

Di dalam perspektif kristiani untuk membangun kecerdasan spiritual diwujudkan dalam membangun suatu ketaqwaan kepada Tuhan Yesus Kristus. Nainggolan (2010:89) mengatakan: "Spirit diartikan sebagai kekuatan atau roh yang memberi daya tahan kepada seseorang atau kelompok orang untuk mempertahankan, dan mewujudkan kehidupannya. Tanpa spiritualitas iman orang percaya tidak akan bersinar, lemah tanpa kekuatan dan tidak menjadi ciptaan baru. Spiritualitas memungkinkan orang percaya memiliki kekuatan, ketabahan, kebaikan, kesucian, ketaatan dan kepekaan di dalam Yesus Kristus". Menurut Sidjabat yang dikutip oleh Yulianti (2009:47) bahwa: "Istilah spiritualitas atau spirituality berarti keadaan tidak berwujud material dari suatu substansi, atau sebagai atribut dari makhluk spiritual. Kata spiritualitas berasal dari akar kata spirit menunjuk kepada substansi non material atau makhluk yang substansinya tidak material yaitu Tuhan Allah. Allah itu Roh adanya (Yoh 4:24). Maka spiritual adalah hal-hal yang berasal atau bersumber dari Tuhan, yang menjadi bagian hidup dari manusia baik roh atau jiwa, pikiran dan hati nurani". Kemudian menurut Sidjabat (2011:169) Hal yang terjadi dengan kerohanian atau spiritual kita juga berdampak kepada nilai hidup, budi pekerti, moral atau etika sehari-hari. Supaya kerohanian

bertumbuh terlebih dahulu orang haruslah menyambut kehadiran Yesus Kristus dalam hidupnya.

Wijaya (1997:111) menyatakan: “kecerdasan spiritual dibangun dengan bergaul kepada Tuhan yang berarti melibatkan Allah dalam kehidupan sehari-hari, melibatkan diri dengan unsurnya, maka sifat-sifat (ciri-ciri) Allah yang baik, adil, Maha pengasih dan pengampun cukup kuat dan berpengaruh bagi diri kita”. Selanjutnya Tinambunan (2006:99) mengatakan: “spritualitas adalah kesadaran dan sikap hidup manusia untuk tahan uji dan bertahan mewujudkan tujuan dan pengharapan meskipun menghadapi penganiayaan, kesulitan, penindasan dan kegagalan yang dialami oleh orang atau kelompok”. Selanjutnya Abineno (2000:111) mengatakan: ‘spritual dan makna hidupnya adalah penyampaian keselamatan, penggunaan kitab suci, berdoa, percaya, berharap, mengasihi, menderita, anugrah dan pengucapan syukur”. Buah spiritual merupakan meneladani sifat yang memiliki sifat Kristus dan ketaatannya kepada Bapanya (Allah).

Dari pendapat di atas peneliti mengartikan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membantu seseorang untuk menemukan makna hidup dan kebahagiaan. Sikap hidup seseorang sebagai pola atau keterarahan warna dalam menghadapi setiap permasalahan dan mampu menunjukkan sifat yang akan di kehendaki yaitu, baik, adil, pengasih, dan pengampun terhadap sesama. Dengan kecerdasan spiritual seseorang melibatkan diri kepada Tuhan lewat doa dan ibadah sehingga sudah mengenal kasih dan kebaikan Tuhan akan semakin memiliki sifat-sifat yang dimiliki Tuhan yakni: baik, adil, dan pengampun. Seseorang yang baik adalah selalu memandang positif akan hidupnya dan terhadap sesamanya, adil artinya keseimbangan tidak ada perbedaan, dan pengampun adalah seseorang yang tidak menyimpan kesalahan orang lain. Kepatuhan yang benar dan sempurna adalah kebaikan di atas segala kebaikan. Setiap orang yang telah belajar untuk patuh adalah alasan pasti untuk mendapatkan semua kualitas yang cocok dengan jiwa dan persekutuan kepada Allah. Antara kepatuhan dan tunduk saling membentuk dan menguatkan, sebab konsekuensinya tunduk merupakan kepatuhan dalam menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Empat langkah mengasah kecerdasan spiritual menurut Sukidi (2002:99) adalah: 1). Kenalilah Diri Anda. Orang yang sudah tidak bisa mengenal dirinya sendiri akan mengalami krisis makna hidup maupun krisis spiritual. Karenanya, mengenali diri sendiri adalah syarat pertama untuk meningkatkan spiritual quotient; 2). Lakukan Introspeksi Diri. Dalam istilah kagamaan dikenal sebagai upaya ‘pertobatan’, ajukan pertanyaan pada diri sendiri, “sudahkah perjalanan hidup dan karier saya berjalan atau berada di rel yang benar”. Barangkali saat kita melakukan intropeksi, kita menemukan bahwa selama ini telah melakukan kesalahan, kecurangan, atau kemunafikan terhadap orang lain; 3). Aktifkan Hati Secara Rutin. Dalam konteks beragama adalah mengingat Tuhan. Karena, Dia adalah sumber kebenaran tertinggi dan kepada Dia-lah kita kembali. Dengan mengingat Tuhan, maka kita menjadi damai. Hal ini membuktikan kenapa banyak orang yang mencoba mengingat Tuhan melalui saat teduh, berdoa dan lain sebagainya; 4). Menemukan Keharmonisan

dan Ketenangan Hidup. Kita tidak menjadi manusia yang rakus akan materi, tapi dapat merasakan kepuasan tertinggi berupa kedamaian dalam hati dan jiwa, hingga kita mencapai keseimbangan dalam hidup dan merasakan kebahagiaan spiritual.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa: Profesionalisme mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung, artinya makin baik Profesionalisme pegawai maka semakin tinggi Kinerja Pegawai IAKN Tarutung. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 33,29% dan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,79 > 4,10$ serta bentuk pengaruh dinyatakan dalam persamaan regresi linier $\hat{Y} = 26,53 + 0,89X_1$ dan berarti apabila Profesionalisme dinaikkan 1 unit, maka akan terjadi pula peningkatan Kinerja Pegawai IAKN Tarutung sebesar 0.89 satuan.

Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya makin baik Kecerdasan Spiritual maka semakin tinggi Kinerja Pegawai IAKN Tarutung. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 43.69% dan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,32 > 4,10$ serta bentuk pengaruh dinyatakan dalam persamaan regresi linier $\hat{Y} = 16,87 + 0,88X_2$ dan berarti apabila Kecerdasan Spiritual dinaikkan 1 unit, maka akan terjadi pula peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0.88 satuan.

Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung dengan koefisien korelasi ganda sebesar $R = 0,707$, dan koefisien determinasi ganda sebesar 49.98%. Ini berarti 49.98% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan variabel yang terjadi pada variabel Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Profesionalisme (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang diprediksikan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 4.88 + 0.48X_1 + 0.65X_2$.

Kecerdasan Spiritual ternyata memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai, bila dibandingkan dengan Profesionalisme. Dengan demikian Kinerja Pegawai IAKN Tarutung akan mencapai nilai yang lebih tinggi dengan Kecerdasan Spiritual bila dibandingkan dengan Profesionalisme.

Implikasi

Implikasi penelitian adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian atau suatu kesimpulan atau hasil akhir temuan atas suatu penelitian. Hasil penelitian ini secara umum menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan berarti Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai IAKN Tarutung. Hal ini membawa implikasi bahwa:

1. Jika akan memperbaiki/meningkatkan Kinerja, pegawai harus memiliki Profesionalisme yang baik.

2. Jika akan memperbaiki/ meningkatkan Kinerja, pegawai harus memiliki Kecerdasan Spiritual yang baik.
3. Jika akan memperbaiki/meningkatkan Kinerja, pegawai harus memiliki Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual.

Saran-saran

Berdasarkan temuan peneliti, berikut ini disampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai antara lain kepada:

- 1) Lembaga IAKN Tarutung harus dapat meningkatkan profesionalisme kerja pegawai, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila profesionalisme kerja didalam lembaga telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai
- 2) Kepada pegawai agar meningkatkan profesionalismenya dengan meningkatkan keahliannya dalam bekerja
- 3) Kepada pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
- 4) Kepada pegawai agar meningkatkan kecerdasannya dalam upaya meningkatkan kinerjanya
- 5) Peneliti selanjutnya, sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang baik

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu sehingga penulis pada akhirnya mampu untuk menyelesaikan penulisan jurnal ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi penulisan maupun materi yang terdapat di dalamnya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kontribusi berupa saran dan kritikan yang membangun demi menyempurnakan tulisan ini. Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca terutama dalam menambah wawasan dan kiranya melalui penelitian ini nama Tuhan semakin dipermuliakan. Tuhan Yesus Memberkati kita semua.

REFERENCES

- Abineno. Ch. 2000. *Pokok-pokok penting dari Iman Kristen*. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Andi Kuncooro, dkk. 2020. Pengaruh Profesionalisme, Kecerdasan Intelektual, Dan Budaya Organisasi Terhadap efektivitas Kerja Pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah I Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Mutiparadigma (JRAM)* Vol 7. No 2 Desember 2020.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Edisi Revisi*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Azzet Akhmad Muhaimin. 2013. *Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Bagi Anak*. Yogyakarta: Katahati

- Danan Jaya Huda Setiawan .2020. *Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Birokrasi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan*. Tesis Program Magister Ilmu Administrasi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru
- Desantio Prabowo. 2015. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention Dan Independensi Akuntan Publik*. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Dewi Sartika. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Alauddin Makasar
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 1996. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayatullah M. Furqon. 2010. *Guru Sejati: Membangun Insan Berkarakter Kuat dan Cerdas*. Surakarta: Yuma Pustaka
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan Agung. 2009. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi manajemen perusahaan. Yogyakarta
- Mohammad Amin.2020. *Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan*. *Jurnal Public Policy*, Vol. 1, No. 2, September 2020. Program Studi Niaga STIA Said Perintah.
- Mulyasa E. 2003. *Menjadi Kepala sekolah profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Nainggolan Jhon M. 2010. *Guru Agama Kristen Sebagai Panggilan dan Profesi*. Bandung: Bina Media Informasi
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori administrasi public*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda*. Bandung: Alfabeta
- Rudianto. 2016. *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Rum Royen, 2007. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. Medan: Jurnal: USU
- Rusman 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Safaria, Triantoro. 2007. *Spiritual Intelligence: metode pengembangan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sagala Saiful, 2012. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Saudagar Fachruddin dan Idrus Ali. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Persada Press
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Adminitrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian Sondang, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009. *Adminitrasi Pembangunan*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Sidjabat B.S. 2011. *Membangun Pribadi Unggul*. Yogyakarta: Andi
- Sinetar Marsha. 2001. *Spiritual Intelligence*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukidi, 2002. *Rahasia Hidup Sukses: Kecerdasan Spritual, mengapa SQ lebih penting daripada IQ dan EQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Tinambunan Viktor. 2006. *Gereja dan orang-orang percaya*. P. Siantar: STT HKBP
- Tulus Tu' u. 2010. *Pemimpin Kristiani Yang Berhasi 1*. Bandung: Bina Media Informasi
- Wahyudi Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Yulianti, Lidya, 2009. *Professional, Standar Kompetensi dan Pengembangan Profesi Guru PAK*. Bandung: Bina Media Informasi
- Zohar Danah dan Ian Marshall. 2001. *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Hidup*. Bandung: Mizan