

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

###### **4.1.1.1. Profil Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Dinas Perhubungan adalah unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Perhubungan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 63 Peraturan Bupati Ciamis Nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis mempunyai tugas pokok "membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah sesuai bidang tugasnya".

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Dinas Perhubungan mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan dalam penyelenggaraan urusan perhubungan;
2. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan urusan perhubungan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan pengelolaan administrasi dinas; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

#### **4.1.1.2. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

a. Visi

Visi Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024 adalah :  
”Mantapnya Kemandirian Ekonomi, Sejahtera Untuk Semua.”

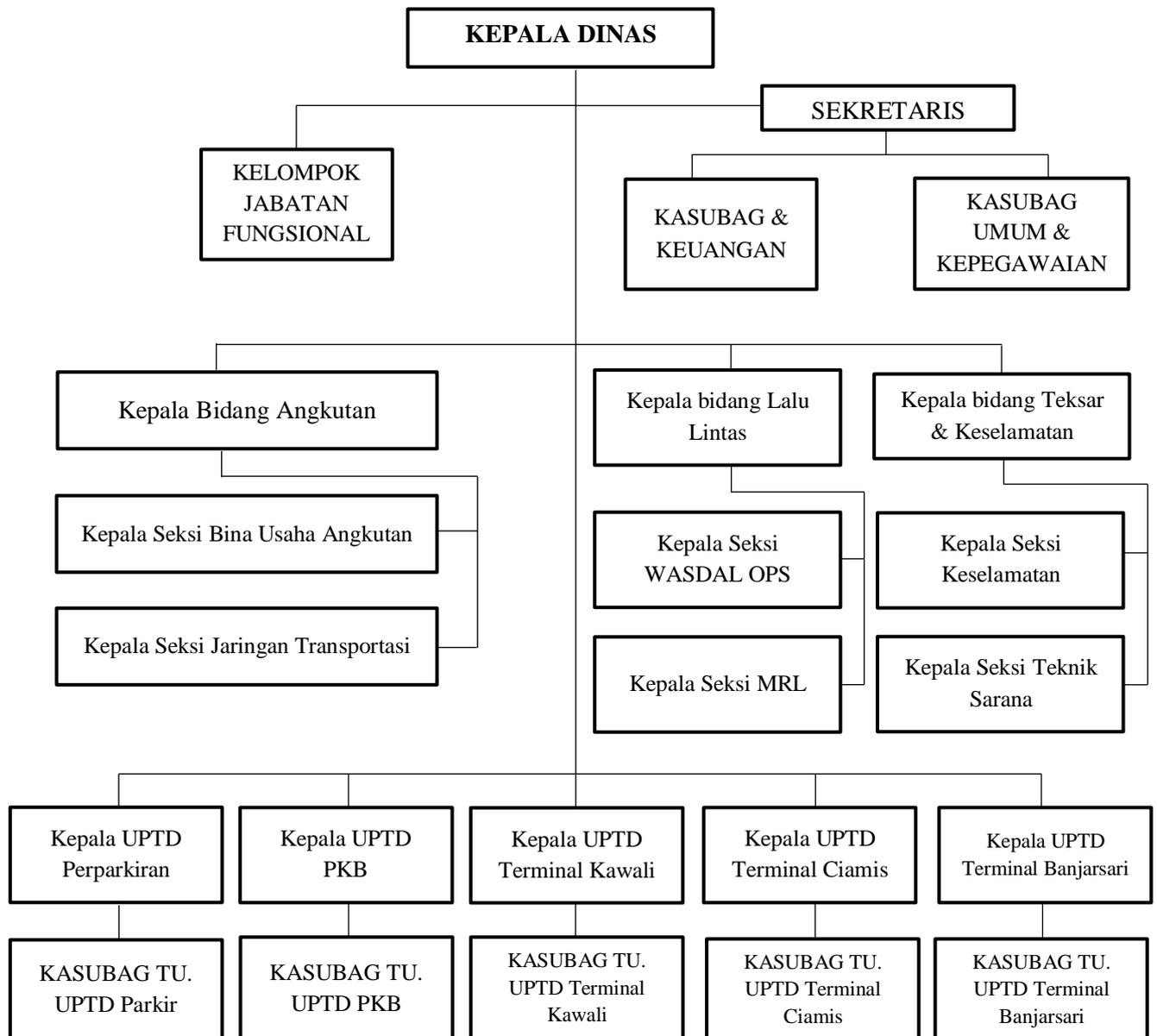
b. Misi

Sedangkan yang menjadi misi Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan beberapa misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas Sumberdaya Manusia (SDM).
2. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur wilayah yang mendukung perkembangan wilayah.
3. Membangun perekonomian berbasis pemberdayaan masyarakat, ekonomi kerakyatan dan potensi unggulan lokal.
4. Memanfaatkan sumberdaya alam dan lingkungan hidup secara bijaksana untuk mendukung pembangunan berkelanjutan.
5. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.
6. Penguatan otonomi desa dalam rangka mewujudkan kemandirian masyarakat dan desa.

#### **4.1.1.3. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Adapun bagan susunan organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis sebagai berikut :



Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**

#### 4.1.1.4. Deskripsi Jabatan

##### 1. Kepala Dinas

Kepala Dinas berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Ciamis melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan

sebagian urusan Pemerintahan Daerah meliputi urusan wajib bidang perhubungan sesuai asas otonomi dan tugas pembantuan.

## 2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program Dinas, pengkajian perencanaan dan program, serta pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum. Sekretariat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. penyelenggaraan pengkajian dan koordinasi perencanaan, program kerja Dinas;
- b. penyelenggaraan pengkajian perencanaan dan program kesekretariatan;
- c. penyelenggaraan pengkajian dan koordinasi pengelolaan data dan informasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja Dinas;
- d. penyelenggaraan pengelolaan administrasi keuangan;
- e. penyelenggaraan pengkajian anggaran belanja;
- f. penyelenggaraan pengendalian administrasi belanja;
- g. penyelenggaraan pengelolaan aset/barang milik daerah;
- h. penyelenggaraan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- i. penyelenggaraan penatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan;
- j. penyelenggaraan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- k. penyelenggaraan penyusunan bahan rancangan pendokumentasian perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan, protokol dan hubungan masyarakat;

- l. penyelenggaraan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
- m. penyelenggaraan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- n. penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
- o. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis membawahkan :

- 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan sebagaimana mempunyai tugas menyiapkan dan koordinasi penyusunan perencanaan, program, informasi dan penatalaksanaan hubungan masyarakat serta pengelolaan dan koordinasi penyelenggaraan urusan keuangan dan pengelolaan aset/barang milik daerah di lingkungan di lingkungan Dinas.
- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan menyiapkan dan koordinasi tatalaksana, kepegawaian dan dukungan administrasi umum yang menjadi tanggung jawab Dinas.

### 3. Bidang Angkutan

Bidang Angkutan dipimpin oleh Kepala Bidang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Angkutan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian angkutan umum dan terminal. Bidang Angkutan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja di bidang angkutan;
- b. perencanaan dan penyusunan rencana pengembangan prasarana dan sarana angkutan umum;
- c. perencanaan dan penyusunan jaringan trayek angkutan umum.
- d. penyelenggaraan izin angkutan umum;
- e. penyusunan dan evaluasi tarif angkutan umum dan terminal;
- f. penyusunan petunjuk teknis penetapan jenis kendaraan angkutan umum dan batasan maksimum berat kendaraan angkutan umum beserta muatannya pada ruas jalan kabupaten;
- g. pelaksanaan koordinasi dengan unit terkait;
- h. penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Angkutan Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis membawahkan:

- 1) Seksi Bina Usaha Angkutan dipimpin oleh Kepala Seksi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Angkutan. Seksi Bina Usaha Angkutan sebagaimana mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan, pemantauan, penyiapan angkutan Umum.
- 2) Seksi Jaringan Transportasi dipimpin oleh Kepala Seksi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Angkutan. Seksi Jaringan Transportasi mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan, pemantauan dan penyiapan jaringan trayek serta perhitungan kebutuhan dan jenis moda angkutan.

#### 4. Bidang Lalu Lintas

Bidang Lalu Lintas dipimpin oleh Kepala Bidang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Lalu Lintas mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan perencanaan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan manajemen dan rekayasa lalu lintas. Bidang Lalu Lintas dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja bidang lalu lintas;
- b. penyusunan rencana penyelenggaraan manajemen dan rekayasa lalu lintas; penyusunan rencana kebutuhan perlengkapan fasilitas lalu lintas dan pendukung jalan;
- c. pelaksanaan fasilitasi manajemen dan rekayasa lalu lintas, perairan, perkeretaapian dalam kabupaten;
- d. pelaksanaan penetapan dan pengaturan sistem informasi lalu lintas;
- e. perencanaan dan pelaksanaan penetapan kecepatan maksimum kendaraan;
- f. penyelenggaraan rekomendasi teknis analisa dampak lalu Lintas;
- g. pelaksanaan koordinasi dengan unit terkait;
- h. penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis membawahkan :

- 1) Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas dipimpin oleh Kepala Seksi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Lalu Lintas. Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas mempunyai tugas melaksanakan

penyusunan, perencanaan dan penyelenggaraan manajemen dan rekayasa lalu lintas.

- 2) Seksi Pengawasan, Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas dipimpin oleh Kepala Seksi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Lalu Lintas. Seksi Pengawasan, Pengendalian dan Operasional Lalu Lintas mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan lalu lintas jalan dan angkutan.

#### 5. Bidang Teknik Sarana dan Keselamatan

Bidang Teknik Sarana dan Keselamatan dipimpin oleh Kepala Bidang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Teknik Sarana dan Keselamatan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan teknik sarana, Prasarana perhubungan, penyelenggaraan pencegahan dan penanggulangan kecelakaan lalu lintas serta perbengkelan kendaraan bermotor. Bidang Teknik Sarana dan Keselamatan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja bidang teknik sarana, Prasarana dan keselamatan;
- b. penyelenggaraan pembinaan pengoperasian terminal, stasiun kereta api dan pengujian kendaraan bermotor.
- c. pelaksanaan pemantauan dan pengevaluasian pelaksanaan kegiatan di bidang teknik sarana, Prasarana dan keselamatan;
- d. penyusunan rencana dan penyelenggaraan pembinaan keselamatan dan penanggulangan kecelakaan lalu lintas;
- e. fasilitasi penyelenggaraan pembangunan dan operasionalisasi fasilitas pendukung dan penyelenggaraan pelabuhan dan bandar udara;

- f. pelaksanaan koordinasi dengan unit terkait;
- g. penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Teknik Sarana dan Keselamatan Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis membawahi :

- 1) Seksi Teknik Sarana dipimpin oleh Kepala Seksi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Teknik Sarana dan Keselamatan. Seksi Teknik Sarana mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, perencanaan teknis sarana dan Prasarana perhubungan.
- 2) Seksi Teknik Keselamatan dipimpin oleh Kepala Seksi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Teknik Sarana dan Keselamatan. Seksi Teknik Keselamatan mempunyai tugas melaksanakan tugas-tugas teknis dan pelayanan umum, pembinaan keselamatan dan penanggulangan kecelakaan lalu lintas.

#### 6. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja UPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati

#### 7. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi pemerintah daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

- b. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Setiap kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh tenaga fungsional yang ditunjuk serta berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah.
- d. Jumlah Tenaga Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis kebutuhan dan beban kerja.
- e. Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **4.1.2. Karakteristik Responden**

Setelah menjelaskan struktur organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis, langkah yang sama pentingnya dalam penelitian adalah mengidentifikasi seluruh responden yang mencakup dalam angket atau kuesioner penelitian seperti mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan juga pangkat/golongan responden di perusahaan. Hal ini menjadi hal yang penting dalam mengukur bagaimana responden terhadap pernyataan yang telah diberikan. Menurut (Siregar 2020:131) menyatakan bahwa : “Tujuan data disajikan dalam bentuk grafik/diagram untuk memudahkan seseorang dalam membaca suatu data. Ada beberapa grafik/diagram yang digunakan yaitu diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, dan lain sebagainya”.

Di bawah ini merupakan tabel hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Umur Responden</b>	<b>Orang</b>	<b>%</b>
<20	0	0
20 – 30	5	7,04%
31 – 40	12	16,91%
41 – 50	38	53,52%
>50	16	22,53%
<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2024*

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis pegawai dengan kelompok usia 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 38 orang dengan presentase 53,52%, kelompok usia >50 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 22,53%, kelompok usia 31 – 40 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 16,91% dan kelompok usia 20 – 30 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 7,04%.

Maka dapat disimpulkan karakteristik responden tertinggi berdasarkan usia pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis adalah pegawai dengan usia 41 – 50 tahun sebanyak 38 orang atau dengan presentase sebesar 53,52%. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia ini sumberdaya menduduki masa puncaknya usia produktif, yang diharapkan dapat memberikan informasi pada peneliti. Dan hal ini juga menunjukkan bahwa dengan tingkat usia responden tersebut, maka responden memiliki usia yang produktif dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kemampuan kerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Di bawah ini merupakan diagram hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin Responden</b>	<b>Orang</b>	<b>%</b>
Laki – laki	48	67,60%
Perempuan	23	32,40%
<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2024*

Dari tabel 4.2 diperoleh bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis sebagian besar adalah pegawai laki-laki sebanyak 48 orang dengan jumlah presentase 67,60%, sedangkan pegawai Perempuan sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 32,40%.

Maka dapat disimpulkan karakteristik responden tertinggi berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis adalah jenis kelamin laki-laki yaitu 48 orang dengan jumlah presentase 67,60%. Namun demikian kelancaran atau keberhasilan suatu organisasi tidak dapat diukur dari jenis kelamin yang ada didalam organisasi.

Di bawah ini merupakan diagram hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir Responden</b>	<b>Orang</b>	<b>%</b>
SMP	5	7,04%
SLTA	39	54,93%
Diploma	3	4,22%
Sarjana (S1)	20	28,17%
Magister (S2)	4	5,64%
Doktor (S3)	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2024*

Dari tabel 4.3 diperoleh bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis dilihat dari Pendidikan terakhir sebagian besar karyawannya adalah lulusan SLTA adalah sebanyak 39 orang dengan jumlah presentase 54,93%, lulusan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang dengan jumlah presentase 28,17%, lulusan SMP sebanyak 5 orang dengan jumlah presentase 7,04% dan lulusan Diploma sebanyak 3 orang dengan jumlah presentase 4,22%.

Maka dapat disimpulkan karakteristik responden tertinggi berdasarkan pendidikan terakhir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis adalah SLTA sebanyak 39 orang dengan presentase 54,93%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden maka prestasi kerja pegawai akan tercapai.

Di bawah ini merupakan diagram hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan lama bekerja :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja Responden</b>	<b>Orang</b>	<b>%</b>
1 – 2 Tahun	8	11,27%
3 – 4 Tahun	9	12,68%
5 – 6 Tahun	24	33,80%
>7 Tahun	30	42,25%
<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2024*

Dari tabel 4.4 diperoleh bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis dilihat dari berapa lama pegawai bekerja di perusahaan diantaranya adalah kelompok >7 tahun sebanyak 30 orang pegawai dengan jumlah presentase sebesar 42,25%, kelompok 5 – 6 tahun sebanyak 24 pegawai dengan jumlah presentase 33,80%, kelompok 3 - 4 tahun sebanyak 9 orang

dengan jumlah presentase 12,68% dan kelompok 1 – 2 tahun sebanyak 8 orang dengan jumlah presentase 11,27%.

Maka dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis adalah di dominasi oleh kelompok >7 tahun sebanyak 30 orang dengan jumlah presentase sebesar 42,25%. Dengan demikian maka diharapkan responden telah memiliki pengalaman dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.

Di bawah ini merupakan diagram hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

<b>Pangkat/Golongan Responden</b>	<b>Orang</b>	<b>%</b>
Juru / Golongan I	2	2,82%
Pengatur / Golongan II	36	50,70%
Penata / Golongan III	25	35,21%
Pembina / Golongan IV	8	11,27%
<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis dilihat dari pangkat/golongan diantaranya adalah Pangkat Pengatur / Golongan II sebanyak 36 orang pegawai dengan jumlah presentase 50,70%, Pangkat Penata/Golongan III sebanyak 25 orang dengan jumlah presentase 35,21%, Pangkat Pembina / Golongan IV sebanyak 8 orang dengan jumlah presentase 11,27% dan Pangkat Juru / Golongan I sebanyak 2 orang dengan jumlah presentase 2,82%.

Maka dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis adalah di dominasi oleh kelompok Pengatur / Golongan II sebanyak 36 orang dengan jumlah presentase 50,70%.

#### **4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti**

Deskripsi variabel atau lebih dikenal dengan analisa deskriptif merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Deskripsi variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi frekuensi, persentase, skor, dan interpretasi yaitu Kinerja Pegawai dan dua variabel independen yaitu pengawasan kerja dan komunikasi internal. Statistik deskriptif berkaitan dengan pengumpulan dan peringkat data.

Dibagian ini akan disajikan deskripsi penelitian berupa data persepsi responden tentang tanggapan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, yang telah disusun dalam tabulasi tunggal. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai makna hasil perhitungan statistik deskriptif selanjutnya dibandingkan dengan rentang kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian pada masing-masing variabel yang diteliti.

##### **4.1.3.1. Hasil Penelitian tentang Kecerdasan Emosional pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan bekerja secara efektif, dan kepekaan emosi sebagai sumber energik informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Pernyataan yang dibuat disebarkan kepada 71

responden dengan masing – masing responden menjawab 10 pernyataan dari variabel Kecerdasan Emosional.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden, hal ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuisioner.

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 71 = 355$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 71 = 71$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} = \frac{355 - 71}{5} = 56,8$$

Berikut adalah tabel interprestasi jawaban responden :

**Tabel 4.6**  
**Interprestasi Jawaban Responden**

<b>Interval</b>	<b>Pernyataan</b>
71 – 127,8	Sangat Tidak Setuju
128,8 – 184,6	Tidak Baik
185,6 – 241,4	Cukup Baik
242,4 – 298, 2	Baik
299,2 - 355	Sangat Baik

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2024*

Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional (*SQ*) pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis berikut ini peneliti sajikan hasil angket sebagai berikut:

#### 1. **Kesadaran diri (*Self Awareness*)**

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat mengenali emosinya dengan jelas saat menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai dapat mengendalikan emosinya dengan jelas saat menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	19	29,69%	95
2	Setuju (S)	4	34	53,13%	136
3	Kurang Setuju (KS)	3	11	17,19%	33
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0,00%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>264</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai dapat mengenali emosinya dengan jelas saat menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 34 orang atau 53,13%, menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 29,69%, menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang atau 17,19% dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 264, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat mengenali emosinya dengan jelas saat menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja.

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai menyadari kekuatan dan kelemahannya, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai menyadari kekuatan dan kelemahannya**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	31	43,66%	155
2	Setuju (S)	4	26	36,62%	104
3	Kurang Setuju (KS)	3	9	12,68%	27
4	Tidak Setuju (TS)	2	5	7,04%	10

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>296</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai menyadari kekuatan dan kelemahannya. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang atau 43,66%, menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 36,62%, menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang atau 12,68%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 7,04% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 296, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyadari kekuatan dan kelemahannya.

## 2. Pengaturan diri (*Self Regulation*)

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu mengendalikan emosi negatif agar tidak mengganggu kinerjanya di tempat kerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan pegawai mampu mengendalikan emosi negatif agar tidak mengganggu kinerjanya di tempat kerja**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	23	32,39%	115
2	Setuju (S)	4	30	42,25%	120
3	Kurang Setuju (KS)	3	13	18,31%	39
4	Tidak Setuju (TS)	2	5	7,04%	10
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>284</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mampu mengendalikan emosi negatif agar tidak mengganggu kinerjanya di tempat kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 30 orang atau 42,25%, menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 32,39%, menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang atau 18,31%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 7,04% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 284, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengendalikan emosi negatif agar tidak mengganggu kinerjanya di tempat kerja.

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	27	38,03%	135
2	Setuju (S)	4	32	45,07%	128
3	Kurang Setuju (KS)	3	10	14,08%	30
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	2,82%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>297</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 32 orang atau 45,07%, menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang atau 38,03%, menyatakan kurang setuju sebanyak 10

orang atau 14,08%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,82% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 297, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

### 3. Motivasi (*Self Motivation*)

Untuk mengetahui sejauh mana kesuksesan dan pencapaian pribadi merupakan sumber motivasi utama pegawai di tempat kerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan kesuksesan dan pencapaian pribadi merupakan sumber motivasi utama pegawai di tempat kerja**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	32	45,07%	160
2	Setuju (S)	4	34	47,89%	136
3	Kurang Setuju (KS)	3	3	4,23%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	2,82%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>309</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Sangat Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kesuksesan dan pencapaian pribadi merupakan sumber motivasi utama pegawai di tempat kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 34 orang atau 47,89%, menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang atau 45,07%, menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 4,23%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,82% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 309, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan dan pencapaian pribadi merupakan sumber motivasi utama pegawai di tempat kerja.

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu memperbaiki kinerjanya, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu memperbaiki kinerjanya**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	25	35,21%	125
2	Setuju (S)	4	38	53,52%	152
3	Kurang Setuju (KS)	3	6	8,45%	18
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	2,82%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>299</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu memperbaiki kinerjanya. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 38 orang atau 53,52%, menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang atau 35,21%, menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang atau 8,45%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,82% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 299, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu memperbaiki kinerjanya.

#### 4. Empati (*Empathy/Social Awareness*)

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu memahami perasaan dan perspektif orang lain dengan baik, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mampu memahami perasaan dan perspektif orang lain dengan baik**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	22	30,99%	110
2	Setuju (S)	4	40	56,34%	160
3	Kurang Setuju (KS)	3	6	8,45%	18
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>294</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mampu memahami perasaan dan perspektif orang lain dengan baik. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 40 orang atau 56,34%, menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 30,99%, menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang atau 8,45%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 294, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memahami perasaan dan perspektif orang lain dengan baik.

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai selalu berusaha untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai selalu berusaha untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	15	21,13%	75
2	Setuju (S)	4	45	63,38%	180
3	Kurang Setuju (KS)	3	8	11,27%	24
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>285</b>

<b>Interpretasi</b>	<b>Baik</b>
---------------------	-------------

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai selalu berusaha untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 45 orang atau 63,38%, menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 21,13%, menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang atau 11,27%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 285, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu berusaha untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan.

## 5. Keterampilan Sosial

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif dalam berbagai situasi dan dengan berbagai jenis orang, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif dalam berbagai situasi dan dengan berbagai jenis orang**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	22	30,99%	110
2	Setuju (S)	4	43	60,56%	172
3	Kurang Setuju (KS)	3	3	4,23%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>297</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif

dalam berbagai situasi dan dengan berbagai jenis orang. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 43 orang atau 60,56%, menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 30,99%, menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 4,23%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 297, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif dalam berbagai situasi dan dengan berbagai jenis orang.

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam tim**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	22	30,99%	110
2	Setuju (S)	4	37	52,11%	148
3	Kurang Setuju (KS)	3	9	12,68%	27
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>291</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam tim. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 37 orang atau 52,11%, menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 30,99%, menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang atau 12,68%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 291, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.17**  
**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel**  
**Kecerdasan Emosional**

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Rata-rata Skor
<b>Kesadaran diri</b>				
1	Pegawai dapat mengendalikan emosinya dengan jelas saat menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja.	71 x 5 = 355	264	280
2	Pegawai menyadari kekuatan dan kelemahannya.	71 x 5 = 355	296	
<b>Pengaturan diri</b>				
3	Pegawai mampu mengendalikan emosi negatif agar tidak mengganggu kinerjanya di tempat kerja.	71 x 5 = 355	284	290,5
4	Pegawai bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.	71 x 5 = 355	297	
<b>Motivasi</b>				
5	kesuksesan dan pencapaian pribadi merupakan sumber motivasi utama pegawai di tempat kerja.	71 x 5 = 355	309	304
6	Pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu memperbaiki kinerjanya.	71 x 5 = 355	299	
<b>Empati</b>				
7	Pegawai mampu memahami perasaan dan perspektif orang lain dengan baik.	71 x 5 = 355	294	289,5

8	Pegawai selalu berusaha untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan.	$71 \times 5 = 355$	285	
<b>Keterampilan Sosial</b>				
9	Pegawai memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif dalam berbagai situasi dan dengan berbagai jenis orang.	$71 \times 5 = 355$	297	294
10	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.	$71 \times 5 = 355$	291	
Jumlah		3550	2930	
Rata-rata		355	293	

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 rekapitulasi hasil angket dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah motivasi dengan perolehan skor rata – rata sebesar 304 dan indikator terendah yaitu kesadaran diri dengan perolehan skor rata – rata sebesar 280. Adapun skor pernyataan yang paling tinggi terdapat pada indikator motivasi yaitu, kesuksesan dan pencapaian pribadi merupakan sumber motivasi utama pegawai di tempat kerja dengan total skor 309. Sementara skor pernyataan yang paling rendah terdapat pada indikator kesadaran diri yaitu, pegawai dapat mengenali emosinya dengan jelas saat menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja dengan total skor 264.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka peneliti menggunakan interval sebagai berikut :

Kelas interval = 5

Skor tertinggi =  $5 \times 71 \times 10 = 3550$

Skor terendah =  $1 \times 71 \times 10 = 710$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} \\ &= \frac{3550 - 710}{5} \\ &= 568 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh interval sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Klasifikasi Interval**

<b>Interval</b>	<b>Pernyataan</b>
710 – 1278	Sangat Tidak Baik
1279 – 1846	Tidak Baik
1847 – 2414	Cukup Baik
<b>2415 – 2982</b>	<b>Baik</b>
2989 - 3550	Sangat Baik

*Sumber : Data yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut maka nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang kecerdasan emosional adalah sebesar 2930 berada pada interval 2415 - 2982, sehingga hal ini berada pada kategori baik dengan rata-rata skor yang diperoleh 293 dan indikator tertinggi yaitu motivasi dengan perolehan skor rata – rata sebesar 304 dan indikator terendah yaitu kesadaran diri dengan perolehan skor rata – rata sebesar 280.

#### **4.1.3.2. Hasil Penelitian tentang Kecerdasan Spiritual pada Pegawai Dinas**

##### **Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Kecerdasan spiritual adalah tentang pendekatan holistik kehidupan, kegunaan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berpikir, kemampuan untuk alasan keluar dan lain-lain secara bersama-sama. Pernyataan yang dibuat disebarkan kepada 71 responden dengan masing – masing responden menjawab 10 pernyataan dari variabel Kecerdasan Spiritual.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden, hal ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuisioner.

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 71 = 355$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 71 = 71$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} = \frac{355 - 71}{5} = 56,8$$

Berikut adalah tabel interpretasi jawaban responden :

**Tabel 4.19**  
**Interprestasi Jawaban Responden**

<b>Interval</b>	<b>Pernyataan</b>
71 – 127,8	Sangat Tidak Setuju
128,8 – 184,6	Tidak Baik
185,6 – 241,4	Cukup Baik
242,4 – 298, 2	Baik
299,2 – 355	Sangat Baik

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2024*

Untuk mengetahui Kecerdasan Spiritual pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis berikut ini peneliti sajikan hasil angket sebagai berikut:

### 1. Bersikap Fleksibel

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>	<b>Total Skor</b>
1	Sangat Setuju (SS)	5	22	30,99%	110
2	Setuju (S)	4	39	54,93%	156
3	Kurang Setuju (KS)	3	7	9,86%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>293</b>

<b>Interpretasi</b>	<b>Baik</b>
---------------------	-------------

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 39 orang atau 54,93%, menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 30,99%, menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 9,86%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 293, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah tanpa perlu menunggu instruksi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah tanpa perlu menunggu instruksi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	25	35,21%	125
2	Setuju (S)	4	28	39,44%	112
3	Kurang Setuju (KS)	3	15	21,13%	45
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>288</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah tanpa perlu menunggu instruksi. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 28

orang atau 39,44%, menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang atau 35,21%, menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang atau 21,13%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 288, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah tanpa perlu menunggu instruksi.

## 2. Memiliki Tingkat Kesadaran diri (*Self Awareness*) yang Tinggi

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu mengenali dan mengelola emosi serta reaksi terhadap berbagai situasi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mampu mengenali dan mengelola emosi serta reaksi terhadap berbagai situasi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	34	47,89%	170
2	Setuju (S)	4	26	36,62%	104
3	Kurang Setuju (KS)	3	7	9,86%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	4	5,63%	8
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>303</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Sangat Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mampu mengenali dan mengelola emosi serta reaksi terhadap berbagai situasi. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang atau 47,89%, menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 36,62%, menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 9,86%, menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 5,63% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 303, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengenali dan mengelola emosi serta reaksi terhadap berbagai situasi.

### 3. Kemampuan untuk Menghadapi dan Memanfaatkan Penderitaan (*suffering*)

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat melihat penderitaan sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh sebagai individu, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai dapat melihat kelemahan orang lain sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh sebagai individu**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	21	29,58%	105
2	Setuju (S)	4	34	47,89%	136
3	Kurang Setuju (KS)	3	9	12,68%	27
4	Tidak Setuju (TS)	2	7	9,86%	14
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>282</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai dapat melihat penderitaan sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh sebagai individu. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 34 orang atau 47,89%, menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 29,58%, menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang atau 12,68%, menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 9,86% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 282, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat melihat penderitaan sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh sebagai individu.

#### 4. Kemampuan untuk Menghadapi Rasa Sakit

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai memiliki ketahanan mental yang cukup untuk menghadapi tekanan dan stres dalam kehidupan sehari-hari, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai memiliki ketahanan mental yang cukup untuk menghadapi tekanan dan stres dalam kehidupan sehari-hari**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	14	19,72%	70
2	Setuju (S)	4	46	64,79%	184
3	Kurang Setuju (KS)	3	5	7,04%	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	6	8,45%	12
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>281</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memiliki ketahanan mental yang cukup untuk menghadapi tekanan dan stres dalam kehidupan sehari-hari. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 46 orang atau 64,79%, menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 19,72%, menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang atau 7,04%, menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 8,45% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 281, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki ketahanan mental yang cukup untuk menghadapi tekanan dan stres dalam kehidupan sehari-hari.

#### 5. Kualitas Hidup yang Diilhami oleh Visi dan Nilai-nilai

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai hidup dengan tujuan yang jelas dan nilai-nilai yang mendorong untuk berbuat lebih baik setiap hari, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai hidup dengan tujuan yang jelas dan nilai-nilai yang mendorong untuk berbuat lebih baik setiap hari**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	30	42,25%	150
2	Setuju (S)	4	35	49,30%	140
3	Kurang Setuju (KS)	3	6	8,45%	18
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0,00%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>308</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Sangat Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai hidup dengan tujuan yang jelas dan nilai-nilai yang mendorong untuk berbuat lebih baik setiap hari. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang atau 49,30%, menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang atau 42,25%, menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang atau 8,45% dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 308, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hidup dengan tujuan yang jelas dan nilai-nilai yang mendorong untuk berbuat lebih baik setiap hari.

## 6. Keengganan untuk Menyebabkan Kerugian (*Unnecessary Harm*)

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai menghindari bertindak secara gegabah atau merugikan orang lain tanpa alasan yang jelas, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai menghindari bertindak secara gegabah atau merugikan orang lain tanpa alasan yang jelas**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	23	32,39%	115
2	Setuju (S)	4	37	52,11%	148
3	Kurang Setuju (KS)	3	9	12,68%	27
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	2,82%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>294</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai menghindari bertindak secara gegabah atau merugikan orang lain tanpa alasan yang jelas. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 37 orang atau 52,11%, menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 32,39%, menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang atau 12,68%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,82% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 294, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menghindari bertindak secara gegabah atau merugikan orang lain tanpa alasan yang jelas.

## 7. Kecenderungan untuk Melihat Keterkaitan antara Berbagai Hal

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai cenderung melihat hubungan dan keterkaitan antara berbagai aspek kehidupan secara lebih dalam, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai cenderung melihat hubungan dan keterkaitan antara berbagai aspek kehidupan secara lebih dalam**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	20	28,17%	100
2	Setuju (S)	4	37	52,11%	148
3	Kurang Setuju (KS)	3	14	19,72%	42
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0,00%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>290</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai cenderung melihat hubungan dan keterkaitan antara berbagai aspek kehidupan secara lebih dalam. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 37 orang atau 52,11%, menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,17%, menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang atau 19,72% dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 290, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cenderung melihat hubungan dan keterkaitan antara berbagai aspek kehidupan secara lebih dalam.

#### **8. Memiliki Kecenderungan Mencari Jawaban-Jawaban yang Fundamental**

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mencari pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang menjadi dasar kehidupan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam tim**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	24	33,80%	120
2	Setuju (S)	4	31	43,66%	124
3	Kurang Setuju (KS)	3	11	15,49%	33
4	Tidak Setuju (TS)	2	5	7,04%	10
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>287</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mencari pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang menjadi dasar kehidupan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 31 orang atau 43,66%, menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 33,80%, menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang atau 15,49%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 7,04% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 287, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mencari pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang menjadi dasar kehidupan.

### **9. Menjadi “*Field-Independent*” (Bidang Mandiri)**

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai memiliki kemampuan untuk menilai informasi secara kritis dan independen, tanpa terlalu dipengaruhi oleh pendapat umum atau tren, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai memiliki kemampuan untuk menilai informasi secara kritis dan independen, tanpa terlalu dipengaruhi oleh pendapat umum atau tren**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	30	42,25%	150
2	Setuju (S)	4	34	47,89%	136
3	Kurang Setuju (KS)	3	7	9,86%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0,00%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>307</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Sangat Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memiliki kemampuan untuk menilai informasi secara kritis dan independen, tanpa terlalu dipengaruhi oleh pendapat umum atau tren. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 34 orang atau 47,89%, menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang atau 42,25%, menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 9,86%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 307, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk menilai informasi secara kritis dan independen, tanpa terlalu dipengaruhi oleh pendapat umum atau tren.

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai kecerdasan spiritual pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.30**  
**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel**  
**Kecerdasan Spiritual**

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Rata-rata Skor
<b>Bersikap Fleksibel</b>				
1	Pegawai mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.	71 x 5 = 355	293	290,5
2	Pegawai mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah tanpa perlu menunggu instruksi.	71 x 5 = 355	288	
<b>Memiliki Tingkat Kesadaran diri (<i>Self Awareness</i>) yang Tinggi</b>				
3	Pegawai mampu mengenali dan mengelola emosi serta reaksi terhadap berbagai situasi.	71 x 5 = 355	303	303
<b>Kemampuan untuk Menghadapi dan Memanfaatkan Penderitaan (<i>suffering</i>)</b>				
4	Pegawai dapat melihat kelemahan orang lain sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh sebagai individu.	71 x 5 = 355	282	282
<b>Kemampuan untuk Menghadapi Rasa Sakit</b>				
5	Pegawai memiliki ketahanan mental yang cukup untuk menghadapi tekanan dan stres dalam kehidupan sehari-hari.	71 x 5 = 355	281	281
<b>Kualitas Hidup yang Diilhami oleh Visi dan Nilai-nilai</b>				
6	Pegawai hidup dengan tujuan yang jelas dan nilai-nilai yang mendorong untuk berbuat lebih baik setiap hari.	71 x 5 = 355	308	308
<b>Keengganan untuk Menyebabkan Kerugian (<i>Unnecessary Harm</i>)</b>				
7	Pegawai menghindari bertindak secara gegabah atau merugikan orang lain tanpa alasan yang jelas.	71 x 5 = 355	294	294

<b>Kecenderungan untuk Melihat Keterkaitan antara Berbagai Hal</b>				
8	Pegawai cenderung melihat hubungan dan keterkaitan antara berbagai aspek kehidupan secara lebih dalam.	$71 \times 5 = 355$	290	290
<b>Memiliki Kecenderungan Mencari Jawaban-Jawaban yang Fundamental</b>				
9	Pegawai mencari pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang menjadi dasar kehidupan.	$71 \times 5 = 355$	287	287
<b>Menjadi “<i>Field-Independent</i>” (Bidang Mandiri)</b>				
10	Pegawai memiliki kemampuan untuk menilai informasi secara kritis dan independen, tanpa terlalu dipengaruhi oleh pendapat umum atau tren.	$71 \times 5 = 355$	307	307
Jumlah		3550	2933	
Rata-rata		355	293,3	

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 rekapitulasi hasil angket dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai dengan perolehan skor rata – rata sebesar 308 dan indikator terendah yaitu kemampuan untuk menghadapi rasa sakit dengan perolehan skor rata – rata sebesar 281. Adapun skor pernyataan yang paling tinggi terdapat pada indikator kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yaitu, pegawai hidup dengan tujuan yang jelas dan nilai-nilai yang mendorong untuk berbuat lebih baik setiap hari dengan total skor 308. Sementara skor pernyataan yang paling rendah terdapat pada indikator kemampuan untuk menghadapi rasa sakit yaitu, pegawai memiliki ketahanan mental yang cukup untuk menghadapi tekanan dan stres dalam kehidupan sehari-hari dengan total skor 281.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka peneliti menggunakan interval sebagai berikut :

Kelas interval = 5

Skor tertinggi =  $5 \times 71 \times 10 = 3550$

Skor terendah =  $1 \times 71 \times 10 = 710$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} \\ &= \frac{3550 - 710}{5} \\ &= 568 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh interval sebagai berikut :

**Tabel 4.31**  
**Klasifikasi Interval**

<b>Interval</b>	<b>Pernyataan</b>
710 – 1278	Sangat Tidak Baik
1279 – 1846	Tidak Baik
1847 – 2414	Cukup Baik
<b>2415 – 2982</b>	<b>Baik</b>
2989 - 3550	Sangat Baik

*Sumber : Data yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut maka nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang kecerdasan emosional adalah sebesar 2933 berada pada interval 2415 - 2982, sehingga hal ini berada pada kategori baik dengan rata-rata skor yang diperoleh 293,3 dan indikator tertinggi yaitu kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai dengan perolehan skor rata – rata sebesar 308 dan indikator terendah yaitu kemampuan untuk menghadapi rasa sakit dengan perolehan skor rata – rata sebesar 281.

#### 4.1.3.3. Hasil Penelitian tentang Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis

Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pernyataan yang dibuat disebarkan kepada 71 responden dengan masing – masing responden menjawab 10 pernyataan dari variabel Prestasi Kerja.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden, hal ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuisioner.

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 71 = 355$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 71 = 71$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} = \frac{355 - 71}{5} = 56,8$$

Berikut adalah tabel interpretasi jawaban responden :

**Tabel 4. 32**  
**Interprestasi Jawaban Responden**

<b>Interval</b>	<b>Pernyataan</b>
71 – 127,8	Sangat Tidak Setuju
128,8 – 184,6	Tidak Baik
185,6 – 241,4	Cukup Baik
242,4 – 298, 2	Baik
299,2 – 355	Sangat Baik

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2024*

Untuk mengetahui Prestasi Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis berikut ini peneliti sajikan hasil angket sebagai berikut:

## 1. Kualitas Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai bisa menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu orang lain, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.33**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai bisa menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu orang lain**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	33	46,48%	165
2	Setuju (S)	4	28	39,44%	112
3	Kurang Setuju (KS)	3	7	9,86%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>304</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Sangat Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.33 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai bisa menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu orang lain, tanpa terlalu dipengaruhi oleh pendapat umum atau tren. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang atau 46,48%, menyatakan setuju sebanyak 28 orang atau 39,44%, menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 9,86%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 304, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bisa menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu orang lain, tanpa terlalu dipengaruhi oleh pendapat umum atau tren.

Untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja pegawai mendekati standar yang ditetapkan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.34**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan hasil kerja pegawai mendekati standar yang ditetapkan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	19	26,76%	95
2	Setuju (S)	4	35	49,30%	140
3	Kurang Setuju (KS)	3	17	23,94%	51
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0,00%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>286</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.34 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan hasil kerja pegawai mendekati standar yang ditetapkan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 35 orang atau 49,30%, menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 26,76%, menyatakan kurang setuju sebanyak 17 orang atau 23,94%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 286, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai mendekati standar yang ditetapkan.

## 2. Kuantitas Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.35**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	23	32,39%	115
2	Setuju (S)	4	39	54,93%	156
3	Kurang Setuju (KS)	3	6	8,45%	18
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>295</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.35 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 39 orang atau 54,93%, menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 32,39%, menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang atau 8,45%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 295, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan sejumlah besar pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.36**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah besar pekerjaan dalam waktu yang ditentukan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	34	47,89%	170
2	Setuju (S)	4	29	40,85%	116
3	Kurang Setuju (KS)	3	6	8,45%	18
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	2,82%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>308</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Sangat Baik</b>		

Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.36 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mampu menyelesaikan sejumlah besar pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang atau 49,30%, menyatakan setuju sebanyak 28 orang atau 39,44%, menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang atau 8,45%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,82% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 308, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan sejumlah besar pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.

### 3. Disiplin Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan, dan ketaatan waktu kehadiran maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.37**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	22	30,99%	110
2	Setuju (S)	4	37	52,11%	148
3	Kurang Setuju (KS)	3	12	16,90%	36
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0,00%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>294</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.37 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 37 orang atau 52,11%, menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 30,99%, menyatakan kurang setuju sebanyak 12

orang atau 16,90%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 294, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan.

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai memahami dan mengikuti kebijakan perusahaan tanpa perlu diingatkan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.38**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai memahami dan mengikuti kebijakan perusahaan tanpa perlu diingatkan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	20	28,17%	100
2	Setuju (S)	4	45	63,38%	180
3	Kurang Setuju (KS)	3	3	4,23%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>295</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.38 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memahami dan mengikuti kebijakan perusahaan tanpa perlu diingatkan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 45 orang atau 63,38%, menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,17%, menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 4,23%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 295, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memahami dan mengikuti kebijakan perusahaan tanpa perlu diingatkan.

#### 4. Inisitaif

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.39**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	16	22,54%	80
2	Setuju (S)	4	45	63,38%	180
3	Kurang Setuju (KS)	3	5	7,04%	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	5	7,04%	10
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>285</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.39 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 45 orang atau 63,38%, menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau 22,54%, menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang atau 7,04%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 7,04% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 285, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

#### 5. Kerjasama

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu menyesuaikan diri untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.40**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai mampu menyesuaikan diri untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	20	28,17%	100
2	Setuju (S)	4	45	63,38%	180
3	Kurang Setuju (KS)	3	3	4,23%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>295</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.40 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mampu menyesuaikan diri untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 45 orang atau 63,38%, menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,17%, menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 4,23%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 295, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

## **6. Kebutuhan untuk Survive**

Untuk mengetahui sejauh mana pegawai terus menunjukkan kemampuan dan kontribusi yang berharga, untuk mempertahankan pekerjaan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.41**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pegawai terus menunjukkan kemampuan dan kontribusi yang berharga, untuk mempertahankan pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	30	42,25%	150
2	Setuju (S)	4	37	52,11%	148
3	Kurang Setuju (KS)	3	3	4,23%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	1,41%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>309</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Sangat Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.41 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai terus menunjukkan kemampuan dan kontribusi yang berharga, untuk mempertahankan pekerjaan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 37 orang atau 52,11%, menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang atau 42,25%, menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 4,23%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,41% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 309, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai terus menunjukkan kemampuan dan kontribusi yang berharga, untuk mempertahankan pekerjaan.

## **7. Dampak Interpersonal**

Untuk mengetahui sejauh mana konflik interpersonal di tempat kerja dapat menghambat pencapaian prestasi kerja Pegawai, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.42**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Konflik interpersonal di tempat kerja dapat menghambat pencapaian prestasi kerja Pegawai**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	32	45,07%	160
2	Setuju (S)	4	29	40,85%	116
3	Kurang Setuju (KS)	3	7	9,86%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	4,23%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>100,00%</b>	<b>303</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Sangat Baik</b>		

*Sumber: Data olahan dari kuesioner, 2024*

Berdasarkan tabel 4.42 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan konflik interpersonal di tempat kerja dapat menghambat pencapaian prestasi kerja pegawai. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang atau 45,07%, menyatakan setuju sebanyak 29 orang atau 40,85%, menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang atau 9,86%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,23% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 303, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal di tempat kerja dapat menghambat pencapaian prestasi kerja Pegawai

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.43**  
**Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel**  
**Prestasi Kerja**

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Rata-rata Skor
<b>Kualitas Kerja</b>				
1	Pegawai bisa menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu orang lain.	$71 \times 5 = 355$	304	295
2	Hasil kerja pegawai mendekati standar yang ditetapkan.	$71 \times 5 = 355$	286	
<b>Kuantitas Kerja</b>				
3	Pegawai mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.	$71 \times 5 = 355$	295	301,5
4	Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah besar pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.	$71 \times 5 = 355$	308	
<b>Disiplin Kerja</b>				
5	Pegawai memahami dan mengikuti kebijakan perusahaan tanpa perlu diingatkan.	$71 \times 5 = 355$	294	294,5
6	Pegawai memahami dan mengikuti kebijakan perusahaan tanpa perlu diingatkan.	$71 \times 5 = 355$	295	
<b>Inisiatif</b>				
7	Pegawai selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	$71 \times 5 = 355$	285	285
<b>Kerjasama</b>				
8	Pegawai mampu menyesuaikan diri untuk memberi bantuan kepada	$71 \times 5 = 355$	295	295

	karyawan lain dalam batas kewenangannya.			
<b>Kebutuhan untuk <i>Survive</i></b>				
9	Pegawai terus menunjukkan kemampuan dan kontribusi yang berharga, untuk mempertahankan pekerjaan.	$71 \times 5 = 355$	309	309
<b>Dampak Interpersonal</b>				
10	Konflik interpersonal di tempat kerja dapat menghambat pencapaian prestasi kerja Pegawai.	$71 \times 5 = 355$	303	303
Jumlah		3550	2975	
Rata-rata		355	297,5	

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.43 rekapitulasi hasil angket dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah kebutuhan untuk *Survive* dengan perolehan skor rata – rata sebesar 309 dan indikator terendah yaitu inisiatif dengan perolehan skor rata – rata sebesar 285. Adapun skor pernyataan yang paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan untuk *Survive* yaitu, pegawai terus menunjukkan kemampuan dan kontribusi yang berharga, untuk mempertahankan pekerjaan dengan total skor 309. Sementara skor pernyataan yang paling rendah terdapat pada indikator inisiatif yaitu, pegawai selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan dengan total skor 285.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka peneliti menggunakan interval sebagai berikut :

Kelas interval = 5

Skor tertinggi =  $5 \times 71 \times 10 = 3550$

Skor terendah =  $1 \times 71 \times 10 = 710$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} \\ &= \frac{3550 - 710}{5} \\ &= 568 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh interval sebagai berikut :

**Tabel 4.44**  
**Klasifikasi Interval**

<b>Interval</b>	<b>Pernyataan</b>
710 – 1278	Sangat Tidak Baik
1279 – 1846	Tidak Baik
1847 – 2414	Cukup Baik
<b>2415 – 2982</b>	<b>Baik</b>
2989 - 3550	Sangat Baik

*Sumber : Data yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut maka nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang kecerdasan emosional adalah sebesar 2975 berada pada interval 2415 - 2982, sehingga hal ini berada pada kategori baik dengan rata-rata skor yang diperoleh 297,5 dan indikator tertinggi yaitu kebutuhan untuk *Survive* dengan perolehan skor rata – rata sebesar 309 dan indikator terendah yaitu inisiatif dengan perolehan skor rata – rata sebesar 285.

#### **4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.4.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Pada tahap ini menyajikan tentang analisis yang dilakukan dalam upaya untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji t.

Adapun mengenai data perhitungan dari kedua variabel yaitu kecerdasan emosional dan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 45**  
**Tabulasi Hasil Perhitungan Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

NO	X1	Y	X1 <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1Y
1	44	42	1936	1764	1848
2	38	45	1444	2025	1710
3	45	43	2025	1849	1935
4	43	45	1849	2025	1935
5	41	43	1681	1849	1763
6	42	42	1764	1764	1764
7	45	45	2025	2025	2025
8	42	43	1764	1849	1806
9	43	41	1849	1681	1763
10	43	45	1849	2025	1935
11	43	45	1849	2025	1935
12	46	45	2116	2025	2070
13	44	43	1936	1849	1892
14	40	43	1600	1849	1720
15	40	45	1600	2025	1800
16	42	44	1764	1936	1848
17	46	46	2116	2116	2116
18	43	45	1849	2025	1935
19	42	41	1764	1681	1722
20	44	46	1936	2116	2024
21	42	44	1764	1936	1848
22	43	44	1849	1936	1892
23	44	41	1936	1681	1804
24	41	47	1681	2209	1927
25	40	42	1600	1764	1680
26	43	44	1849	1936	1892
27	44	43	1936	1849	1892
28	37	45	1369	2025	1665
29	44	43	1936	1849	1892
30	43	45	1849	2025	1935
31	41	43	1681	1849	1763
32	42	42	1764	1764	1764

<b>NO</b>	<b>X1</b>	<b>Y</b>	<b>X1<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>X1Y</b>
33	44	45	1936	2025	1980
34	41	43	1681	1849	1763
35	43	41	1849	1681	1763
36	42	45	1764	2025	1890
37	43	45	1849	2025	1935
38	46	45	2116	2025	2070
39	44	43	1936	1849	1892
40	39	43	1521	1849	1677
41	39	45	1521	2025	1755
42	42	44	1764	1936	1848
43	44	46	1936	2116	2024
44	42	40	1764	1600	1680
45	39	43	1521	1849	1677
46	42	45	1764	2025	1890
47	39	43	1521	1849	1677
48	44	43	1936	1849	1892
49	41	43	1681	1849	1763
50	41	43	1681	1849	1763
51	41	41	1681	1681	1681
52	42	42	1764	1764	1764
53	45	43	2025	1849	1935
54	36	41	1296	1681	1476
55	37	37	1369	1369	1369
56	41	44	1681	1936	1804
57	39	36	1521	1296	1404
58	36	39	1296	1521	1404
59	39	38	1521	1444	1482
60	41	39	1681	1521	1599
61	43	38	1849	1444	1634
62	38	37	1444	1369	1406
63	37	34	1369	1156	1258
64	32	36	1024	1296	1152
65	43	37	1849	1369	1591
66	35	37	1225	1369	1295
67	42	32	1764	1024	1344
68	34	35	1156	1225	1190
69	35	28	1225	784	980
70	40	39	1600	1521	1560

NO	X1	Y	X1 <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1Y
71	39	36	1521	1296	1404
Σ	2930	2974	121532	125516	123171

Sumber : Data yang diolah (2024)

### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis dan dapat digunakan rumus analisis koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r_{x1y} = \frac{n.\Sigma X_1Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n.\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\}\{n.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2020 : 183)

$$r_{x1y} = \frac{71.123171 - (2930)(2974)}{\sqrt{\{71.121532 - (2930)^2\}\{71.125516 - (2974)^2\}}}$$

$$r_{x1y} = \frac{8745141 - 8713820}{\sqrt{(8628772 - 8584900)(8991636 - 8844676)}}$$

$$r_{x1y} = \frac{31321}{\sqrt{(43872)(66960)}}$$

$$r_{x1y} = \frac{31321}{\sqrt{2937669120}}$$

$$r_{x1y} = \frac{31321}{54200,2686}$$

$$r_{x1y} = 0,577875365$$

$$r_{x1y} = 0,578 \text{ (dibulatkan)}$$

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi dapat digunakan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.46**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2020:184)*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana tersebut diperoleh nilai sebesar 0,578. Jika dikaitkan dengan tabel 4.46 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antar variabel kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis termasuk pada kategori atau kriteria sedang berada pada kelas interval 0,40 – 0,599. Nilai r juga positif, artinya apabila kecerdasan emosional semakin baik maka prestasi kerja juga akan meningkat.

## **2. Analisis Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui berapa besarnya presentase pengaruh antara variabel terikat dan untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

*(Sugiyono, 2020:257)*

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,578)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,3340 \times 100\%$$

$$Kd = 33,40\%$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis sebesar 33,40% sementara 66,60% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 3. Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh (variabel *independent*) kecerdasan emosioanl terhadap (variabel *dependent*) prestasi kerja secara parsial. Selanjutnya digunakan untuk mencari nilai  $t_{hitung}$  maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono,2020:184)

$$t = \frac{0,578\sqrt{71-2}}{\sqrt{1-(0,578)^2}}$$

$$t = \frac{0,578\sqrt{69}}{\sqrt{1-0,3340}}$$

$$t = \frac{0,578(8,30)}{\sqrt{0,6660}}$$

$$t = \frac{4,7974}{0,817}$$

$$t = 5,87197062$$

$$t = 5,871 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,871, selanjutnya adalah membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Berdasarkan tabel t untuk  $n = 71$ ,  $dk = n-2$  sehingga  $dk = 69$  maka dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh bobot  $t_{tabel}$  adalah 1,667.

Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hasil perhitungan diatas dengan  $\alpha$  untuk diuji dua pihak dengan  $n-2 = 69$  diperoleh bobot  $t_{hitung} = 5,871$ , sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,667$ . Dari perhitungan di atas dapat diketahui

bahwa ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis dapat diterima/teruji kebenarannya.

#### **4.1.4.2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Pada tahap ini menyajikan tentang analisis yang dilakukan dalam upaya untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji t.

Adapun mengenai data perhitungan dari kedua variabel yaitu kecerdasan emosional dan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.47**  
**Tabulasi Hasil Perhitungan Kecerdasan Spiritual (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

NO	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> Y
1	43	42	1849	1764	1806
2	44	45	1936	2025	1980
3	40	43	1600	1849	1720
4	43	45	1849	2025	1935
5	44	43	1936	1849	1892
6	45	42	2025	1764	1890
7	42	45	1764	2025	1890
8	42	43	1764	1849	1806
9	43	41	1849	1681	1763
10	43	45	1849	2025	1935
11	46	45	2116	2025	2070
12	43	45	1849	2025	1935
13	42	43	1764	1849	1806

<b>NO</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>X<sub>2</sub>Y</b>
14	44	43	1936	1849	1892
15	43	45	1849	2025	1935
16	44	44	1936	1936	1936
17	45	46	2025	2116	2070
18	46	45	2116	2025	2070
19	42	41	1764	1681	1722
20	45	46	2025	2116	2070
21	42	44	1764	1936	1848
22	44	44	1936	1936	1936
23	41	41	1681	1681	1681
24	45	47	2025	2209	2115
25	41	42	1681	1764	1722
26	46	44	2116	1936	2024
27	42	43	1764	1849	1806
28	43	45	1849	2025	1935
29	40	43	1600	1849	1720
30	43	45	1849	2025	1935
31	44	43	1936	1849	1892
32	45	42	2025	1764	1890
33	39	45	1521	2025	1755
34	42	43	1764	1849	1806
35	42	41	1764	1681	1722
36	41	45	1681	2025	1845
37	46	45	2116	2025	2070
38	42	45	1764	2025	1890
39	41	43	1681	1849	1763
40	42	43	1764	1849	1806
41	42	45	1764	2025	1890
42	45	44	2025	1936	1980
43	42	46	1764	2116	1932
44	44	40	1936	1600	1760
45	44	43	1936	1849	1892
46	40	45	1600	2025	1800
47	43	43	1849	1849	1849
48	43	43	1849	1849	1849
49	41	43	1681	1849	1763
50	45	43	2025	1849	1935
51	42	41	1764	1681	1722

NO	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> Y
52	37	42	1369	1764	1554
53	41	43	1681	1849	1763
54	37	41	1369	1681	1517
55	40	37	1600	1369	1480
56	36	44	1296	1936	1584
57	41	36	1681	1296	1476
58	41	39	1681	1521	1599
59	41	38	1681	1444	1558
60	33	39	1089	1521	1287
61	42	38	1764	1444	1596
62	35	37	1225	1369	1295
63	38	34	1444	1156	1292
64	36	36	1296	1296	1296
65	38	37	1444	1369	1406
66	34	37	1156	1369	1258
67	39	32	1521	1024	1248
68	36	35	1296	1225	1260
69	29	28	841	784	812
70	41	39	1681	1521	1599
71	27	36	729	1296	972
Σ	2933	2974	122119	125516	123508

Sumber : Data yang diolah (2024)

### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis dan dapat digunakan rumus analisis koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r_{x_1y} = \frac{n \cdot \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2020 : 183)

$$r_{x_2y} = \frac{71 \cdot 123508 - (2933)(2974)}{\sqrt{\{71 \cdot 122119 - (2933)^2\} \{71 \cdot 125516 - (2974)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{8768855 - 8722742}{\sqrt{(8670449 - 8604489)(8991636 - 8844676)}}$$

$$r_{x2y} = \frac{46113}{\sqrt{(65960)(66960)}}$$

$$r_{x2y} = \frac{46113}{\sqrt{4416681600}}$$

$$r_{x2y} = \frac{46113}{66458,1191}$$

$$r_{x2y} = 0,69386556$$

$$r_{x2y} = 0,693 \text{ (dibulatkan)}$$

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi dapat digunakan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.48**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2020:184)*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana tersebut diperoleh nilai sebesar 0,693. Jika dikaitkan dengan tabel 4.48 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antar variabel kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis termasuk pada kategori atau kriteria kuat berada pada kelas interval 0,60 – 0,799. Nilai r juga positif, artinya apabila kecerdasan spiritual semakin baik maka prestasi kerja juga akan meningkat.

## **2. Analisis Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui berapa besarnya presentase pengaruh antara variabel terikat dan untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2020:257)

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,693)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,480 \times 100\%$$

$$Kd = 48\%$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis sebesar 48% sementara 52% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 3. Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh (variabel *independent*) kecerdasan spiritual terhadap (variabel *dependent*) prestasi kerja secara parsial. Selanjutnya digunakan untuk mencari nilai  $t_{hitung}$  maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono,2020:184)

$$t = \frac{0,693\sqrt{71-2}}{\sqrt{1-(0,693)^2}}$$

$$t = \frac{0,693\sqrt{69}}{\sqrt{1-0,480}}$$

$$t = \frac{0,693 (8,30)}{\sqrt{0,520}}$$

$$t = \frac{5,7519}{0,7211}$$

$$t = 7,97656358$$

$$t = 7,977 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 7,977, selanjutnya adalah membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$ . Berdasarkan tabel  $t$  untuk  $n = 71$ ,  $dk = n-2$  sehingga  $dk = 69$  maka dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh bobot  $t_{\text{tabel}}$  adalah 1,667.

Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , hasil perhitungan diatas dengan  $\alpha$  untuk diuji dua pihak dengan  $n-2 = 69$  diperoleh bobot  $t_{\text{hitung}} = 7,977$ , sedangkan bobot  $t_{\text{tabel}} = 1,667$ . Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa ternyata  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis dapat diterima/teruji kebenarannya.

#### **4.1.4.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Pada tahap ini menyajikan analisis yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistika. Adapun perhitungan statistika yang digunakan adalah koefisien korelasi berganda,

koefisien determinasi, regresi linier berganda dan uji f yang perhitungannya sebagai berikut :

**Tabel 4.49**  
**Tabulasi Hasil Perhitungan Kecerdasan Emosional (Variabel  $X_1$ ) dan**  
**Kecerdasan Spiritual (Varabel  $X_2$ ) dan Prestasi Kerja (Variabel  $Y$ ) Dinas**  
**Perhubungan Kabupaten Ciamis**

No	$X_1$	$X_2$	Y	$X_1^2$	$X_2^2$	$Y^2$	$X_1Y$	$X_2Y$	$X_1X_2$
1	44	43	42	1936	1849	1764	1848	1806	1892
2	38	44	45	1444	1936	2025	1710	1980	1672
3	45	40	43	2025	1600	1849	1935	1720	1800
4	43	43	45	1849	1849	2025	1935	1935	1849
5	41	44	43	1681	1936	1849	1763	1892	1804
6	42	45	42	1764	2025	1764	1764	1890	1890
7	45	42	45	2025	1764	2025	2025	1890	1890
8	42	42	43	1764	1764	1849	1806	1806	1764
9	43	43	41	1849	1849	1681	1763	1763	1849
10	43	43	45	1849	1849	2025	1935	1935	1849
11	43	46	45	1849	2116	2025	1935	2070	1978
12	46	43	45	2116	1849	2025	2070	1935	1978
13	44	42	43	1936	1764	1849	1892	1806	1848
14	40	44	43	1600	1936	1849	1720	1892	1760
15	40	43	45	1600	1849	2025	1800	1935	1720
16	42	44	44	1764	1936	1936	1848	1936	1848
17	46	45	46	2116	2025	2116	2116	2070	2070
18	43	46	45	1849	2116	2025	1935	2070	1978
19	42	42	41	1764	1764	1681	1722	1722	1764
20	44	45	46	1936	2025	2116	2024	2070	1980
21	42	42	44	1764	1764	1936	1848	1848	1764
22	43	44	44	1849	1936	1936	1892	1936	1892
23	44	41	41	1936	1681	1681	1804	1681	1804
24	41	45	47	1681	2025	2209	1927	2115	1845
25	40	41	42	1600	1681	1764	1680	1722	1640
26	43	46	44	1849	2116	1936	1892	2024	1978
27	44	42	43	1936	1764	1849	1892	1806	1848
28	37	43	45	1369	1849	2025	1665	1935	1591
29	44	40	43	1936	1600	1849	1892	1720	1760
30	43	43	45	1849	1849	2025	1935	1935	1849
31	41	44	43	1681	1936	1849	1763	1892	1804

No	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> Y	X <sub>2</sub> Y	X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>
32	42	45	42	1764	2025	1764	1764	1890	1890
33	44	39	45	1936	1521	2025	1980	1755	1716
34	41	42	43	1681	1764	1849	1763	1806	1722
35	43	42	41	1849	1764	1681	1763	1722	1806
36	42	41	45	1764	1681	2025	1890	1845	1722
37	43	46	45	1849	2116	2025	1935	2070	1978
38	46	42	45	2116	1764	2025	2070	1890	1932
39	44	41	43	1936	1681	1849	1892	1763	1804
40	39	42	43	1521	1764	1849	1677	1806	1638
41	39	42	45	1521	1764	2025	1755	1890	1638
42	42	45	44	1764	2025	1936	1848	1980	1890
43	44	42	46	1936	1764	2116	2024	1932	1848
44	42	44	40	1764	1936	1600	1680	1760	1848
45	39	44	43	1521	1936	1849	1677	1892	1716
46	42	40	45	1764	1600	2025	1890	1800	1680
47	39	43	43	1521	1849	1849	1677	1849	1677
48	44	43	43	1936	1849	1849	1892	1849	1892
49	41	41	43	1681	1681	1849	1763	1763	1681
50	41	45	43	1681	2025	1849	1763	1935	1845
51	41	42	41	1681	1764	1681	1681	1722	1722
52	42	37	42	1764	1369	1764	1764	1554	1554
53	45	41	43	2025	1681	1849	1935	1763	1845
54	36	37	41	1296	1369	1681	1476	1517	1332
55	37	40	37	1369	1600	1369	1369	1480	1480
56	41	36	44	1681	1296	1936	1804	1584	1476
57	39	41	36	1521	1681	1296	1404	1476	1599
58	36	41	39	1296	1681	1521	1404	1599	1476
59	39	41	38	1521	1681	1444	1482	1558	1599
60	41	33	39	1681	1089	1521	1599	1287	1353
61	43	42	38	1849	1764	1444	1634	1596	1806
62	38	35	37	1444	1225	1369	1406	1295	1330
63	37	38	34	1369	1444	1156	1258	1292	1406
64	32	36	36	1024	1296	1296	1152	1296	1152
65	43	38	37	1849	1444	1369	1591	1406	1634
66	35	34	37	1225	1156	1369	1295	1258	1190
67	42	39	32	1764	1521	1024	1344	1248	1638
68	34	36	35	1156	1296	1225	1190	1260	1224
69	35	29	28	1225	841	784	980	812	1015

No	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> Y	X <sub>2</sub> Y	X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>
70	40	41	39	1600	1681	1521	1560	1599	1640
71	39	27	36	1521	729	1296	1404	972	1053
Σ	2930	2933	2974	121532	122119	125516	123171	123508	121405

Sumber : Data yang diolah (2024)

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X<sub>1</sub> (kecerdasan emosional) dan variabel X<sub>2</sub> (kecerdasan spiritual) dengan variabel Y (prestasi kerja) secara bersamaan. Adapun rumus statistiknya yaitu analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: Sugiyono (2020: 192)

Dari tabel 4.49 dapat diketahui data sebagai berikut:

Σn	=	71
ΣX <sub>1</sub>	=	2930
ΣX <sub>2</sub>	=	2933
ΣY	=	2974
ΣX <sub>1</sub> <sup>2</sup>	=	121532
ΣX <sub>2</sub> <sup>2</sup>	=	122119
ΣY <sup>2</sup>	=	125516
ΣX <sub>1</sub> Y	=	123171
ΣX <sub>2</sub> Y	=	123508
ΣX <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	=	121405

Masukkan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus:

$$a. \sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n} = 121532 - \frac{(2930)^2}{71} = 617,91$$

$$\begin{aligned}
\text{b. } \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n} &&= 120270 - \frac{(2933)^2}{71} &&= -891,81 \\
\text{c. } \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} &&= 125516 - \frac{(2974)^2}{71} &&= 943,09 \\
\text{d. } \sum x_1 y &= \sum x_1 Y - \frac{(\sum x_1)(\sum Y)}{n} &&= 123171 - \frac{(2930)(2974)}{71} &&= 441,14 \\
\text{e. } \sum x_2 y &= \sum x_2 Y - \frac{(\sum x_2)(\sum Y)}{n} &&= 121702 - \frac{(2933)(2974)}{71} &&= -1153,52 \\
\text{f. } \sum x_1 x_2 &= \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n} &&= 119513 - \frac{(2930)(2933)}{71} &&= -1524,89
\end{aligned}$$

Kemudian masukkan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan  $b_1$ ,  $b_2$ , dan  $a$ :

$$\begin{aligned}
b_1 &= \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \\
&= \frac{(-891,81)(441,14) - (-1524,89)(-1153,52)}{(617,91)(-891,81) - (-1524,89)^2} \\
&= \frac{-393413,06 - 1758991,11}{-551058,32 - 2325289,51} \\
&= \frac{-2152404}{-2876347,8} \\
&= 0,749
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \\
&= \frac{(671,91)(-1153,52) - (-1524,89)(441,14)}{(617,91)(-891,81) - (-1524,89)^2} \\
&= \frac{-775061,623 - (-672297,36)}{-551058,32 - 2325289,51} \\
&= \frac{-102764,263}{-2876347,8} \\
&= 0,035
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
a &= \frac{\sum y}{n} - b_1 \frac{\sum X_1}{n} - b_2 \frac{\sum X_2}{n} \\
&= \frac{2974}{71} - 0,749 \left( \frac{2930}{71} \right) - 0,035 \left( \frac{2933}{71} \right)
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{2974 - 2194,57 - 102,655}{71} \\
&= \frac{676,775}{71} \\
&= 9,53
\end{aligned}$$

$$Y = 9,53 + 0,749X_1 + 0,035X_2$$

Dari perhitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $Y = a + bX_1 + bX_2$  atau  $Y = 9,53 + 0,749X_1 + 0,035X_2$  artinya bahwa apabila nilai  $X_1$  bertambah 1 maka nilai  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,749, apabila nilai  $X_2$  bertambah 1 maka nilai  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,035. Namun apabila  $X_1$  dan  $X_2$  tidak berubah atau sama dengan 0 maka  $Y$  adalah 9,53.

## 2. Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa erat dan kuatnya hubungan antara dua variabel bebas (pengawasan kerja dan komunikasi internal) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersama-sama pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis. Adapun mengenai hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
R_{x_1x_2} &= \frac{n\sum x_1x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}}} \\
R_{x_1x_2} &= \frac{71(121405) - (2930)(2933)}{\sqrt{\{71(121532) - (2930)^2\}\{71(122119) - (2933)^2\}}} \\
R_{x_1x_2} &= \frac{8619755 - 8593690}{\sqrt{\{8628772 - 8584900\}\{8670449 - 8602489\}}} \\
R_{x_1x_2} &= \frac{26065}{\sqrt{(43872)(67960)}}
\end{aligned}$$

$$R_{x_1x_2} = \frac{26065}{\sqrt{2981541120}}$$

$$R_{x_1x_2} = \frac{26065}{54603,49}$$

$$R_{x_1x_2} = 0,477348 \text{ atau } 0,478$$

Dari hasil perhitungan tersebut hasilnya didistribusikan ke dalam rumus koefisien korelasi berganda sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2r_{x_1y}r_{x_2y}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,578)^2 + (0,693)^2 - 2(0,578)(0,693)(0,478)}{1 - (0,478)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,334084 + 0,480249 - 2(0,191464)}{1 - 0,228484}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,815053 - 0,382928}{0,771516}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,432125}{0,771516}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{0,560098}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,748396 \text{ atau } 0,749$$

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi berganda dapat digunakan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.50**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2020:184)*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda tersebut diperoleh nilai sebesar 0,749. Jika dikaitkan dengan tabel 4.50 diatas menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis termasuk pada kategori atau kriteria kuat yang berada pada kelas interval 0,60 – 0,799. Nilai r positif, hal ini berarti apabila kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual semakin baik maka prestasi kerja akan meningkat.

### 3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

$$kd = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2020: 184})$$

$$kd = (0,749)^2 \times 100 \%$$

$$kd = 0,561 \times 100 \%$$

$$kd = 56,1 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja

Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis sebesar 56,1%. Sedangkan 43,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4. Uji Hipotesis Keseluruhan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis, pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/K}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2020: 297)

$$F = \frac{0,749^2/2}{(1-0,749^2)/(71-2-1)}$$

$$F = \frac{0,561/2}{(1-0,561)/(68)}$$

$$F = \frac{0,2805}{0,439/68}$$

$$F = \frac{0,2805}{0,0064}$$

$$F = 43,82$$

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata diperoleh nilai F hitung adalah 43,82 dan F tabel dengan  $\alpha = 5\%$  dan dengan dk = n-2-1 atau 71-2-1 = 68 hasilnya adalah  $F_{\text{tabel}} = 3,24$ . Dengan perhitungan tersebut diperoleh F hitung > F tabel atau 43,82 > 3,24 artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja, dapat diterima dan teruji kebenarannya.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan bisa meliputi atasan, rekan sekerja, bawahan, atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan bahwa seringkali seseorang tidak mampu menangani masalah-masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi langsung dengan kita akibatnya seringkali terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Menurut (Septiarini 2018:29) :

Seseorang dengan keterampilan emosional yang berkembang baik kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk berprestasi, sedangkan yang tidak dapat menahan kendali atas kehidupan emosinya akan mengalami pertarungan batin yang merusak kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas dan berpikir jernih. Keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat pegawai menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosional pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis diperoleh total skor sebesar 2930 berada pada interval 2415 - 2982, sehingga hal ini berada pada kategori baik dengan rata-rata skor yang diperoleh 293 dan indikator tertinggi yaitu motivasi dengan perolehan skor rata – rata sebesar 304 dan indikator terendah yaitu kesadaran diri dengan perolehan skor rata – rata sebesar 280.

Sementara berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana diperoleh nilai sebesar 0,578, menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antar variabel kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis termasuk pada kategori atau kriteria sedang berada pada kelas interval 0,40 – 0,599. Nilai  $r$  juga positif, artinya apabila kecerdasan emosional semakin baik maka prestasi kerja juga akan meningkat. Dengan tingkat pengaruh sebesar 33,40% sementara 66,60% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa diperoleh bobot  $t_{hitung} = 5,871$ , sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,667$ . Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis dapat diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan ( Motik & Khasanah, 2023; Nurul Anisa & Setyowati, 2023) bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Suharso (2015:13) menyatakan bahwa :

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik dapat dijelaskan karena didorong oleh kecerdasan emosional karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015:11) menunjukkan bahwa :

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung dari nilai thitung sebesar 5,288 dengan nilai probabilitas (p) atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki teller pada PT. Bank Negara Indonesia, (Persero), Tbk maka dia akan semakin baik kinerjanya.

#### **4.2.2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Pegawai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Seseorang akan lebih mudah bangkit dari suatu penderitaan atau kejatuhan, lebih tahan dalam menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan.

Berbeda dengan pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual (SQ) yang rendah. Seseorang dengan SQ rendah, keberhasilan dalam hal karir, pekerjaan, penghasilan, status, dan lain lain yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia. Persaingan dan perbedaan kepentingan yang berlangsung begitu ketat sehingga seringkali membuat manusia kehilangan arah dan identitas. Kesibukan kerja dan keberhasilan yang dicapai tidak diamalkannya untuk penciptaan arti dan nilai bagi lingkungan. Manusia memiliki pikiran dan roh, ingin mencapai arti dan tujuan, berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas.

Oleh karena itu, perusahaan perlu membentuk adanya budaya spiritualitas di lingkungan kerja. Kecerdasan spiritual membantu seseorang untuk tumbuh melebihi ego terdekat diri kita dan mencapai lapisan potensi yang lebih dalam yang tersembunyi di dalam diri tiap orang Zohar dan Marshall (2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Kecerdasan Spiritual pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis diperoleh total skor sebesar 2933 berada pada interval 2415 - 2982, sehingga hal ini berada pada kategori baik dengan rata-rata skor yang diperoleh 293,3 dan indikator tertinggi yaitu kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai dengan perolehan skor rata – rata sebesar 308 dan indikator terendah yaitu kemampuan untuk menghadapi rasa sakit dengan perolehan skor rata – rata sebesar 281.

Sementara berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana diperoleh nilai sebesar 0,693, menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antar variabel kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis termasuk pada kategori atau kriteria kuat berada pada kelas interval 0,60 – 0,799. Nilai  $r$  juga positif, artinya apabila kecerdasan spiritual semakin baik maka prestasi kerja juga akan meningkat. Dengan tingkat pengaruh sebesar 48% sementara 52% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa diperoleh bobot  $t_{hitung} = 7,977$ , sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,667$ . Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh kecerdasan spiritual

terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis dapat diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif & Rangkuti (2021) bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015:11) menunjukkan bahwa :

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung dari nilai thitung sebesar 3,107 dengan nilai probabilitas (p) atau signifikansi  $0,002 < 0,05$  yang berarti kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki teller PT. Bank Negara Indonesia, (Persero), Tbk, maka dia akan semakin tinggi prestasi kerjanya.

Jadi berdasarkan uraian diatas pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk pulih lebih cepat dari penyakit, baik secara fisik maupun mental. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan dan kejatuhan dalam hidup dengan lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memainkan peran penting dalam konteks pekerjaan.

#### **4.2.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual. Prestasi seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Tentunya dalam hal ini penilaian tetap

mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Para ahli telah lama mencoba memberikan batasan mengenai prestasi kerja dan juga mengupayakan beberapa cara atau metode untuk menentukan atau mengukur tingkat prestasi kerja tersebut. Kejelasan tingkat prestasi atau produktivitas ini sangat perlu sebagai ukuran menentukan maju mundurnya perusahaan maupun ukuran kemampuan para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis diperoleh total skor sebesar 2975 berada pada interval 2415 - 2982, sehingga hal ini berada pada kategori baik dengan rata-rata skor yang diperoleh 297,5 dan indikator tertinggi yaitu kebutuhan untuk *Survive* dengan perolehan skor rata – rata sebesar 309 dan indikator terendah yaitu inisiatif dengan perolehan skor rata – rata sebesar 285.

Dari hasil penelitian yang dilakukan analisis regresi dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $Y = 9,53 + 0,749X_1 + 0,035X_2$  artinya bahwa apabila nilai  $X_1$  bertambah 1 maka nilai  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,749, apabila nilai  $X_2$  bertambah 1 maka nilai  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,035. Namun apabila  $X_1$  dan  $X_2$  tidak berubah atau sama dengan 0 maka  $Y$  adalah 9,53.

Sementara berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda tersebut diperoleh nilai sebesar 0,749, menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis termasuk pada kategori atau kriteria kuat yang berada pada kelas interval 0,60 – 0,799. Nilai  $r$  positif, hal ini berarti apabila kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual semakin baik maka prestasi kerja

akan meningkat. Dengan tingkat pengaruh sebesar 56,1%. Sedangkan 43,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $43,82 > 3,13$  artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja, dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Faiz Wachida Yuda (2021) bahwa Kecerdasan Emosional SQ dan Kecerdasan Spiritual SQ berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015:12) menunjukkan bahwa :

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan prestasi kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,321 yang mengindikasikan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai nilai sebesar 32,1 % dalam menjelaskan prestasi kerja teller PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk. Sisanya adalah pengaruh faktor-faktor lain selain kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Tischler, Biberman, dan Mckeage (2015) menyatakan bahwa "kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan dan prestasi kerja pada individu."

Jadi berdasarkan pernyataan diatas pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja pegawai.

Sehingga berdasarkan hal tersebut kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.