

**PERAN RESILIENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA BERBASIS Kecerdasan Emosional dan
Kecerdasan Spiritual**

Penelitian Tesis

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :
Septyan Rangga Okky Saputra
NIM : 20401900060

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN
PERAN RESILIENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL

Disusun Oleh :
Septyan Rangga Okky Saputra
NIM : 20401900060



Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si
NIDN. 0608026502

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN RESILIENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL**

Disusun oleh :

Septyan Rangga Okky Saputra

Nim. 20401900060

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 31 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I


Prof. Dr. Widodo, SE. M.Si


Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si

Digitally signed by
Prof. Dr. Heru
Sulisty, SE, MSi
Date: 2021.07.31
10:29:21 +0700

Penguji II


Dr. Mulyana, SE., M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar magister manajemen

Tanggal 31 Juli 2021




Prof. Dr. Widodo, SE.M.Si

Ketua Program Studi Magister Manajemen

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Septyan Ranga Okky Saputra

NIM : 20401900060

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul **“PERAN RESILIENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL ”** merupakan hasil tulisan saya sendiri dan adalah benar keasliannya bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas baik di sengaja ataupun tidak, saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi dari pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 31 Juli 2021
Yang menyatakan



Septyan Ranga Okky Saputra

NIM. 20401900060

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. **(Q.S. Al-Insyirah, 6-8)**
- ❖ Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. **(Q.s Al Mujadalah: 11)**
- ❖ Tidak penting seberapa lambat kamu paham. Asalkan kamu tidak pernah berhenti untuk belajar.
- ❖ Teruslah berusaha, akan ada sesuatu yang ingin kamu capai dan selalu libatkan Allah disetiap langkahmu.
- ❖ Belajar memang melelahkan namun akan lebih lelah nantinya jika hari ini tidak belajar.



Kupersembahkan kepada :

- Bapak-Ibu & Keluarga
- Sahabatku
- Teman-temanku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul “Peran Resiliensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual”. Penelitian tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat S2 pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penelitian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi serta saran-saran kepada penulis sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun.
2. Bapak Prof. Widodo, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
3. Kepada Orang Tua Penulis, Bapak Bambang Sridiartono, SH dan Ibu Vonny Heliana, SH yang selalu memberikan doa, dukungan materi dan non materi serta motivasi kepada penulis agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun penelitian tesis ini.
4. Kepada Bapak Kapolresta Banyumas KBP. M.Firman L Hakim, S.H., S.I.K., M.Si. yang telah sabar memberikan petunjuk, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi serta saran-saran kepada penulis sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun dengan baik.
5. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
6. Teman, sahabat dan rekan kerja terdekat yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam bentuk semangat, doa, maupun saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

7. Sahabat angkatan MM67, terima kasih atas doa, motivasi, dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian tesis ini.
8. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

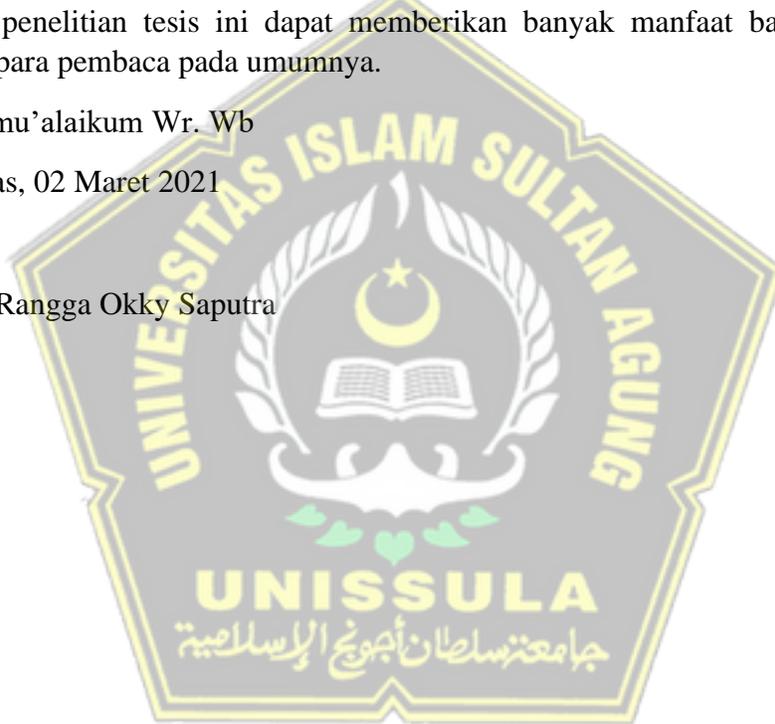
Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan penelitian tesis ini di masa yang akan datang. Semoga penelitian tesis ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Banyumas, 02 Maret 2021

Penulis,

Septyan Rangga Okky Saputra



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRACT	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia.....	12
2.2. Resiliensi.....	14
2.3. Kecerdasan Emosional.....	19
2.4. Kecerdasan Spiritual.....	24

2.5. Model Empirik.....	29
-------------------------	----

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Variabel dan Indikator.....	30
3.3. Sumber Data.....	33
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5. Populasi dan Sampel.....	33
3.6. Teknik Analisis Data.....	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden.....	40
4.2. Deskripsi Variabel.....	44
4.3. Pembahasan.....	55

BAB V. PENUTUP

5.1. Simpulan.....	69
5.2. Implikasi Teoritis.....	71
5.3. Implikasi Manajerial.....	72
5.4. Keterbatasan Studi.....	74
5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	74

DAFTAR PUSTAKA.....	75
----------------------------	-----------

LAMPIRAN I.....	82
------------------------	-----------

LAMPIRAN II.....	90
-------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

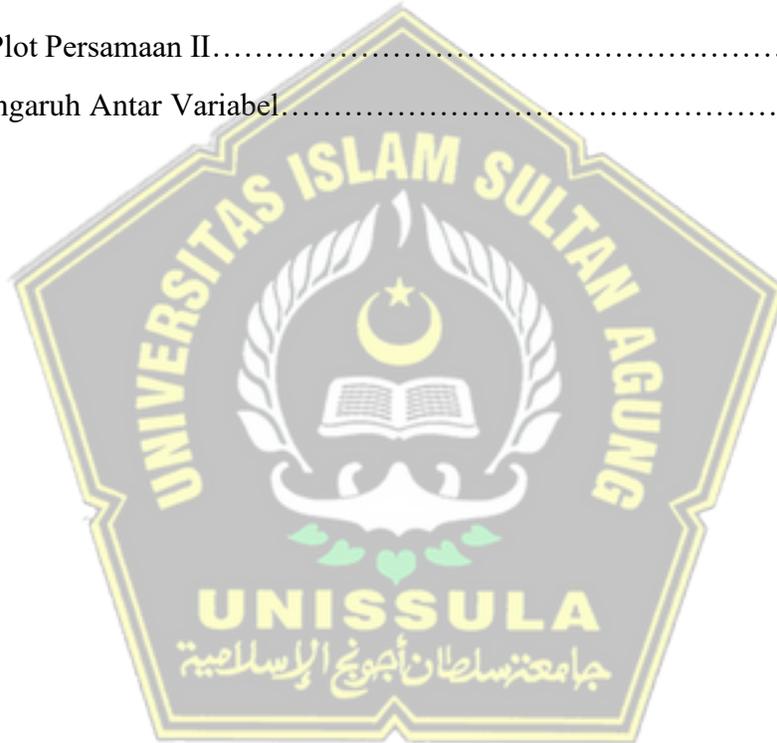
	Halaman
1.1. Data pelanggaran disiplin dan kode etik anggota Polresta Banyumas.....	9
3.1. Variabel dan Indikator.....	31
4.1. Umur anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas tahun 2021.....	41
4.2. Jenis Kelamin anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas tahun 2021.....	41
4.3. Masa kinerja anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas tahun 2021.....	42
4.4. Pangkat anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas tahun 2021.....	43
4.5. Pendidikan terakhir anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas tahun 2021.....	43
4.6. Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia Anggota yang berdinasi di Polresta Banyumas Tahun 2021.....	45
4.7. Hasil Temuan Penggunaan Kinerja Sumber Daya Manusia Anggota Yang Berdinasi Di Polresta Banyumas Tahun 2021.....	46
4.8. Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional Anggota yang berdinasi di Polresta Banyumas Tahun 2021.....	47
4.9. Hasil Temuan Penggunaan Kecerdasan Emosional Anggota Yang Berdinasi Di Polresta Banyumas Tahun 2021.....	48
4.10. Statistik Deskriptif Kecerdasan Spiritual Anggota yang berdinasi di Polresta Banyumas Tahun 2021.....	49
4.11. Hasil Temuan Penggunaan Kecerdasan Spiritual Anggota Yang Berdinasi Di Polresta Banyumas Tahun 2021.....	51
4.12. Statistik Deskriptif Resiliensi Anggota yang berdinasi di Polresta Banyumas Tahun 2021.....	52
4.13. Hasil Temuan Penggunaan Resiliensi Anggota Yang Berdinasi Di Polresta Banyumas Tahun 2021.....	54
4.14. Uji Validitas Data.....	55
4.15. Uji Reliabilitas Data.....	56
4.16. Uji Multikolinearitas Data.....	57

4.17. Rangkuman Regresi.....	61
4.18. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total.....	66



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Model Empirik.....	29
4.1. Scatterplot Persamaan I.....	58
4.2. Scatterplot Persamaan II.....	59
4.3. P Plot Persamaan I.....	60
4.4. P Plot Persamaan II.....	60
4.5. Pengaruh Antar Variabel.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	82
2. Print Out SPSS.....	90



ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the influence of emotional intelligence, spiritual intelligence and resilience on the performance of human resources. And develop a model for improving the performance of human resources through emotional intelligence, spiritual intelligence and resilience. The population in this study was in the Banyumas Police Legal Area as many as 219 respondents using a google form-based questionnaire. The sampling method used was a random sampling method, namely representatives from sections, units, sections of members who served in the Banyumas Police, the population was sampled. The method of analysis used multiple linear regression. Based on the data analysis, it can be concluded that there is a positive and significant influence of emotional intelligence, spiritual intelligence on resilience and there is a positive and significant influence of emotional intelligence, spiritual intelligence and resilience variables on the performance of human resources. The effect of emotional intelligence, spiritual intelligence on resilience is 83.4%, while the effect of emotional intelligence, spiritual intelligence and resilience on human resource performance is 91.5%.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Resilience and Human Resource Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan resiliensi terhadap kinerja sumber daya manusia. Dan menyusun model peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan resiliensi. Populasi dalam penelitian ini adalah di Wilayah Hukum Polresta Banyumas sebanyak 219 responden dengan menggunakan kuesioner berbasis google form. Metode pengambilan sampling menggunakan metode random sampling yaitu perwakilan dari bagian, satuan, seksi dari anggota yang berdinasi di Polresta Banyumas populasi dijadikan sampel. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap resiliensi dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan resiliensi terhadap kinerja sumber daya manusia. Pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap resiliensi sebesar 83,4%, sedangkan pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan resiliensi terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 91,5%.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Resiliensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, di mana perkembangan ilmu pengetahuan, kecerdasan dan teknologi semakin canggih, angka kriminalitas pun mengalami peningkatan. Peningkatan kejahatan dewasa ini tidak hanya terjadi dari segi kuantitas, namun juga dapat kita lihat dari segi kualitas. Peningkatan kejahatan tersebut terjadi sebagai akibat dari kemajuan teknologi yang semakin canggih dan juga diakibatkan oleh adanya krisis yang berkepanjangan sehingga mengakibatkan keadaan ekonomi yang tidak menentu. Peningkatan yang terjadi dalam suatu masyarakat akan mengakibatkan adanya ketidakseimbangan dalam kehidupan bermasyarakat yang menyebabkan masyarakat menjadi resah, merasa tidak aman dan was-was. Hal ini dikarenakan pada saat ini pelaku kejahatan sudah terlalu berani dalam melakukan aksinya. Bahkan tak jarang pelaku tega membunuh korban.

Namun di sisi lain peningkatan kejahatan juga memberi motivasi bagi polisi sebagai aparat penegak hukum untuk meningkatkan kinerjanya seiring dengan keberadaan POLRI sebagai gatekeepers atau penjaga pintu gerbang sistem peradilan pidana. Kedudukan POLRI sebagai gatekeepers dalam proses peradilan pidana pada intinya berhubungan dengan pelaksanaan fungsi represif terhadap perbuatan pidana.

Hal ini berpangkal dari bagaimana kinerja kepolisian dalam melacak terjadinya perbuatan pidana dan menyidik pelaku kejahatan pidana tersebut. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1997 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia telah memuat pokok-pokok ketentuan mengenai tujuan, kedudukan, peranan dan tugas serta pembinaan profesionalisme kepolisian, akan tetapi irumusan ketentuan yang tercantum didalamnya masih mengacu kepada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1982 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Pertahanan Keamanan Negara Republik Indonesia, sehingga watak militer yang masih terasa sangat dominan yang pada gilirannya berpengaruh pula kepada sikap perilaku pejabat kepolisian dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan.

Berdasarkan hal tersebut, kemudian dilakukan pembaharuan terhadap Undang-Undang Kepolisian yaitu dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, yang diharapkan dapat memberikan penegasan watak Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Tri Brata dan Catur Prasetya sebagai sumber nilai kode etik kepolisian yang mengalir dari falsafah Pancasila. Perkembangan kemajuan masyarakat yang cukup pesat, seiring dengan merebaknya fenomena supremasi hukum, hak asasi manusia, globalisasi, demokratisasi, desentralisasi, transparansi dan akuntabilitas, telah melahirkan berbagai paradigma baru dalam melihat tujuan, tugas, fungsi,

Wewenang dan tanggung jawab Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya menyebabkan pula tumbuhnya berbagai tuntutan dan harapan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia yang

semakin meningkat dan lebih berorientasi kepada masyarakat yang dilayaninya. Sejak ditetapkannya Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab XII tentang Pertahanan dan Keamanan Negara, Ketetapan MPR RI Nomor VI/MPR/2000 dan Ketetapan MPR RI Nomor VII/MPR/2000, maka secara konstitusional telah terjadi perubahan yang menegaskan rumusan tugas, fungsi dan peran Kepolisian Negara Republik Indonesia serta pemisahan kelembagaan Tentara Nasional Indonesia dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia telah didasarkan kepada paradigma baru sehingga diharapkan dapat lebih memantapkan kedudukan dan peranan serta pelaksanaan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai bagian integral dari reformasi menyeluruh segenap tatanan kehidupan bangsa dan negara dalam mewujudkan masyarakat madani yang adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Polri sebagai ujung tombak penegakan hukum harus bekerja ekstra dalam menangani kasus kejahatan. Selain itu, Polri sebagai aparat penegak hukum bertanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat sesuai dengan wewenang yang dimilikinya. Hal ini terkait dengan tugas pokok Polri yang tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 yang berbunyi:

“Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. Menegakkan hukum; dan
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepadamasyarakat.”

Dengan adanya UU No 2 tahun 2002 maka jelas sekali perbedaan tugas antara TNI dengan Polri. Dalam menjalankan tugasnya kepolisian harus lebih humanis dan lembut karena bersentuhan langsung dengan masyarakat sipil. Jadi untuk budaya yang keras seperti budaya militer harus dihilangkan karena bertolak belakang dengan tugas kepolisian dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di Kepolisian. Disini akan dibahas mengenai beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di Kepolisian yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan resiliensi.

Dalam penelitian jurnal Tri Atma Budiantoro, Hadi Sunaryo, Khoirul Anwarodin Broto (2019) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru di man 1 kota malang, jawa timur bahwa penelitian mereka hanya menguji pengaruh dari variabel kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru, sementara masih terdapat banyak variabel-variabel lainnya yang memengaruhi kinerjaguru yang dapat diteliti pengaruhnya oleh peneliti selanjutnya.

Mayer dan Cobb (2000) berpandangan bahwa kecerdasan emosional memberikan efek positif pada kinerja pekerjaan dan interaksi interpersonal, sehingga mempengaruhi hasil terkait pekerjaan individu. Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja dieksplorasi oleh banyak peneliti. Misalnya, Fox dan Spector (2000) menyatakan bahwa, kecerdasan emosional berbasis sifat berpengaruh positif terhadap kinerja individu dalam wawancara. Ini juga meningkatkan kinerja kontekstual individu (Carmeli, 2003).

Dalam penelitian jurnal Tri Atma Budiantoro, Hadi Sunaryo, Khoirul Anwarodin Broto (2019) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru di man 1 kota malang, jawa timurbahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Kota Malang.

Hasil penelitian Paisal & Angraini (2010) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. Kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai daripada kecerdasan emosional karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar. Sholiha et al., (2017) menemukan bahwa kecerdasan spiritual yang memiliki indikator pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Bululawang An-Nur. Anasrulloh (2015) memperoleh hasil yaitu pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,550 yang menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual dengan besaran kontribusi sebesar 55%. Cipta

(2009), menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian jurnal Emerald Ayu Kusuma, Hermono Widiarto, David Efendi (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis korelasi yang dipergunakan untuk menguji hipotesis memperlihatkan bahwa tidak ditemukan bukti yang menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa. Dengan demikian, kecerdasan spiritual bukan sebagai penentu naik turunnya kinerja mahasiswa.

Menurut jurnal dari Ni Putu Ridha Eka Mahesti dan I Made Rustika (2020) dengan judul Peran Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Universitas Udayana bahwa Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas selain variabel bebas yang digunakan dalam penelitian jurnal ini yang kemungkinan mampu memberikan pengaruh terhadap resiliensi, seperti sosial, konsep diri, dan sebagainya.

Menurut Wagnild dan Young (1993) resiliensi ialah kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam menghadapi kesulitan hidup. Seseorang yang resilien, maka akan dapat bangkit dari keterpurukannya atau kesulitan dalam hidupnya. Resiliensi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor eksternal meliputi pengalaman masa kecil, seperti hubungan dekat dengan lingkungan, peran model yang dapat menimbulkan kebahagiaan dan kemandirian dan kontribusi dari dukungan keluarga secara efektif (Wagnild & Young, 1993).

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (karakteristik seseorang). Terdapat bukti kuat yang mendukung asosiasi antara resiliensi/ ketahanan dan EI (Liu, dkk., 2013). Matthews et, al (2002) menunjukkan bahwa EI adalah anteseden terhadap resiliensi/ ketahanan (Matthews & Zeidner, 2004). Armstrong et, al (2011) melakukan penelitian yang mengungkapkan bahwa individu yang rentan memiliki skor EI yang lebih rendah, sedangkan individu yang memiliki resiliensi/ ketahanan memiliki skor EI yang lebih tinggi. Lebih dari itu, inti dari EI adalah kemampuan efektif untuk mengatur emosi seseorang, yang ditemukan dapat meningkatkan ketahanan/ resiliensi individu (New et al., 2009; Tugade & Fredrickson, 2007). Dengan demikian, Armstrong et, al (2011) menunjukkan bahwa EI terhubung langsung dengan resiliensi/ ketahanan. Selain itu, Apor et, al (2015) dalam penelitiannya menemukan hubungan positif antara resiliensi/ ketahanan dan sebagian besar cabang EI.

Sejalan dengan itu, penelitian Foumany dan Salehi (2015) mengemukakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan dan kontrol emosi dapat membantu mencapai keterampilan dan kapasitas resiliensi (Foumany & Salehi, 2015). Penelitian ini juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan resiliensi. Kecerdasan emosional dapat memperkirakan resiliensi individu sehingga diharapkan studi selanjutnya akan berfokus pada kapasitas kecerdasan emosional. Menurut struktur kecerdasan emosional, dapat dinyatakan bahwa mempersepsikan dan mengekspresikan emosi, mengatur emosi, mengambil

keuntungan dari emosi, dan mengelola emosi pada berbagai situasi termasuk situasi beresiko dapat menjadi faktor pelindung yang dapat meningkatkan resiliensi individu (Foumany & Salehi, 2015).

Kinerja Anggota kepolisian harus benar – benar mumpuni dan profesionalitas dalam menjalankan tugasnya sehari – hari. Sering kali kita melihat kasus – kasus dari oknum anggota Polri yang melakukan pelanggaran baik ringan maupun berat. Kasus dari oknum anggota Polri tersebut bisa terjadi di internal Polri maupun di eksternal Polri. Seperti contoh Oknum anggota Polri yang terjerat kasus di internal Polri itu sendiri yaitu kasus Penembakan Wakapolwiltabes Semarang Sdr. Y. Kasus lain di internal Polri yaitu Penembakan terhadap sesamaanggota polisi kembali terjadi di Polsek Cimanggis, Depok, Jawa Barat. Akibat kejadian ini, seorang polisi yang merupakan anggota Samsat Polda Metro Sdr. Y merengang nyawa. Sdr. Y tewas ditembak oleh rekan seprofesinya sesama polisi yaitu Sdr. X.

Dari sisi lingkungan eksternal Polri juga banyak terdapat oknum anggota Polri yang melakukan pelanggaran yaitu Kasus oknum anggota Polri menembak warga sipil di Jalan Barukang, Kelurahan Pattingngaloang, Kecamatan Ujung Tanah, Makassar. Ada juga peristiwa penembakan yang dilakukan oleh Sdr. X dengan korban 3 tewas, salah satunya adalah anggota TNI – AD dan 2 orang sipil yang terletak di salah satu kafe di Cengkareng, Jakarta Barat. Selain itu ada kasus pelanggaran dugaan keterlibatan Kapolsek Astana Anyar, Sdr. X dan sejumlah anggotanya dalam kasus penyalahgunaan narkoba. Sdr. X sudah dicopot dari jabatannya sebagai Kapolsek

Astana Anyar pada saat itu juga langsung keluar surat Telegram Mutasi beberapa anggota yang terlibat penyalahgunaan narkotika dan obat – obatan terlarang.

Untuk tindakan pelanggaran yang telah dilakukan oleh oknum anggota Polri baik pelanggaran disiplin maupun kode etik yang ada di wilayah Polresta Banyumas ada beberapa yang telah terjadi dimana peneliti akan menyajikan data kasus pelanggaran baik pelanggaran disiplin maupun pelanggaran kode etik Kepolisian.

Tabel 1.1 :
Data pelanggaran disiplin dan kode etik anggota Polresta Banyumas

No	Tahun	Pelanggaran Disiplin	Pelanggaran Kode Etik
1.	2015	8	0
2.	2016	10	1
3.	2017	10	1
4.	2018	16	1
5.	2019	18	3
6.	2020	11	4

Sumber : Seksi Propam Polresta Banyumas, 2021

Tabel diatas terlihat bahwa data pelanggaran baik pelanggaran disiplin maupun pelanggaran kode etik di tiap tahunnya mengalami fluktuasi. Fenomena dan data pelanggaran baik pelanggaran disiplin maupun pelanggaran kode etik yang terjadi di kehidupan sehari – hari mengenai kinerja anggota Polri yang tidak sesuai dengan harapan dari visi, misi dan tujuan utama didirikannya Institusi Polri. Turunnya kinerja anggota Polri disebabkan oleh fenomena yang terjadi di Institusi Polri, terdapat

beberapa masalah yakni : 1). Rendahnya kecerdasan emosionaloknum anggota Polresta Banyumas yang berkaitan dengan kinerja SDM. 2). Rendahnya kecerdasan spiritual oknum anggota Polresta Banyumas yang berkaitan dengan kinerja SDM. 3). Lemahnya resiliensi dari oknum anggota Polresta Banyumas yang berkaitan dengan kinerja SDM.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (research gap), Future Research dan fenomena gap, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah *"Bagaimana mengembangkan model Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual, sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia"*. Kemudian pertanyaan penelitian (question research) adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritualitas mampu meningkatkan kinerja SDM ?
2. Apakah Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritualitas dan Resiliensimampu meningkatkan kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualitas dengan kinerja sumber daya manusia yang berpusat pada konsepsi Resiliensi. Konsep Resiliensi ini diharapkan

dapat memicu perwujudan kinerja sumber daya manusia dimana hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mengetahui dampak yang diberikan terhadap kinerja sumber daya manusia dengan diterapkannya konsep resiliensi.
2. Mengetahui dampak dari diterapkannya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. Mengetahui dampak dari diterapkannya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap resiliensi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta resiliensi.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi Polresta Banyumas dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta resiliensi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006 : 378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Afshan, dkk. (2012) kinerja sebagai; "Pencapaian tugas spesifik yang diukur berdasarkan standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan. Cascio (2006) Kinerja mengarah pada tingkat keberhasilan sebuah pekerjaan karyawan. Barry Cushway (2002) Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Menurut Veizal Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah : "merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah suatu tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan untuk meraih keberhasilan tugas sesuai dengan perannya.

Bernadin (1993 : 75) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

- Kualitas. Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- Kuantitas. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- Ketepatan waktu. Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- Efektifitas. Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
- Kemandirian. Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- Komitmen. Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan

organisasi. Kemudian Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi individu. Faktor psikologi : kepribadian, kepuasan kerja, motivasi, peran, persepsi, dan sikap. Faktor organisasi : struktur, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, motivasi, dan organisasi (Vroom, 1964; Pringle, 1982).

2.2 Resiliensi

Resiliensi merupakan suatu proses yang melibatkan berbagai faktor, baik faktor eksternal ataupun internal yang relevan terhadap peristiwa sulit atau situasi yang menyebabkan stres. Proses terjadinya resiliensi melibatkan berbagai strategi yang terkait dengan coping dan adaptasi (Hendriani, 2018). Kinerja individu baik di lingkungan sekolah maupun lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh resiliensi yang dimiliki, aspek mental ini juga memengaruhi kesehatan fisik dan mental, serta kualitas hubungan individu (Reivich & Shatte, 2002).

Menurut Wagnild dan Young (1993) resiliensi ialah kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam menghadapi kesulitan hidup. Seseorang yang resilien, maka akan dapat bangkit dari keterpurukannya atau kesulitan dalam hidupnya. Resiliensi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor eksternal meliputi pengalaman masa kecil, seperti hubungan dekat dengan lingkungan, peran model yang dapat menimbulkan kebahagiaan dan kemandirian dan

kontribusi dari dukungan keluarga secara efektif (Wagnild & Young, 1993). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (karakteristik seseorang).

Kemampuan untuk dapat adaptif dengan kondisi setelah mengalami peristiwa traumatik disebut dengan resiliensi. Resiliensi didefinisikan oleh Masten dan Gewirtz (2006) sebagai suatu kemampuan untuk beradaptasi kembali secara positif ketika menghadapi kesulitan atau tekanan agar dapat kembali pada keadaan semula. Ini artinya kemampuan individu tersebut juga tercakup dalam faktor personal yang berkaitan dengan kompetensi dalam dirinya. Wilson (2006) menyiratkan bahwa kemampuan personal ini tercakup pada kecerdasan dalam memodulasi emosi, mengekspresikan emosi positif untuk mengatur keseimbangan yang berdampak dari kejadian yang sudah dialami.

Menurut Iman dan Firmansyah (2019 : 358) resiliensi matematis adalah suatu kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi segala kesulitan dan hambatan yang ditemui selama pembelajaran matematika berlangsung. Resiliensi matematis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan baik hambatan maupun kesulitan dalam proses pembelajaran matematika. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Resiliensi adalah kemampuan seseorang yang melibatkan berbagai faktor dan strategi dalam bertahan menghadapi peristiwa sulit dan beradaptasi kembali

secara positif serta bangkit dari keterpurukannya yang kemudian dapat menimbulkan kebahagiaan dan kemandirian.

Indikator resiliensi matematis pada penelitian ini mengambil indikator yang dikemukakan oleh Reivich dan Shatte (dalam Nasution, 2011: 18-24) yang meliputi regulasi emosi, impulse control (pengendalian impluse), optimisme, causal analisys (analisis penyebab masalah), empati, self efficacy (keyakinan diri) dan reaching out (pencapaian). Reivich dan Shatte (2002,43) juga mamaparkan tujuh kemampuan yang membentuk resiliensi, yaitu sebagai berikut:

a. Emotion Regulation

Emotion regulation adalah kemampuan untuk tetap tenang di bawah kondisi yang menekan (Reivich & Shatte, 2002,44-45).

b. Impulse Control

Impulse control adalah kemampuan individu untuk mengendalikan keinginan, dorongan, kesukaan, serta tekanan yang muncul dari dalam diri (Reivich & Shatte, 2002;44).

c. Optimism

Optimism adalah ketika kita melihat bahwa masa depan kita cemerlang (Reivich & Shatte, 2002;44). Optimism yang dimiliki oleh seorang individu

menandakan bahwa individu tersebut percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi kemalangan yang mungkin terjadi di masa depan.

d. Causal Analysis

Causal analysis merujuk pada kemampuan individu untuk mengidentifikasi secara akurat penyebab dari permasalahan yang mereka hadapi. Individu yang tidak mampu mengidentifikasi penyebab dari permasalahan yang mereka hadapi secara tepat, akan terus menerus berbuat kesalahan yang sama.

e. Empathy

Empati sangat erat kaitannya dengan kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan psikologis orang lain (Reivich & Shatte, 2002;45).

f. Self Efficacy

Self efficacy merepresentasikan sebuah keyakinan bahwa kita mampu memecahkan masalah yang kita alami dan mencapai kesuksesan. Kepercayaan akan kompetensi membantu individu untuk tetap berusaha, dalam situasi yang penuh tantangan dan mempengaruhi kemampuan untuk mempertahankan harapan.

g. Reaching Out

Reaching out merupakan kemampuan individu meraih aspek positif dari kehidupan setelah kemalangan yang menimpa (Reivich & Shatte, 2002;45).

Hasil penelitian Ruswahyuningsih dan Afiatin (2015) menunjukkan bahwa aspek positif yang dapat mendukung berkembangnya resiliensi pada remaja yaitu kemampuan mengelola emosi dan mengontrol diri. Hasil penelitian Difa (2016) menunjukkan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial berpengaruh secara positif terhadap resiliensi mahasiswa perantau. Faktor lain yang dapat mendukung berkembangnya resiliensi adalah efikasi diri (Reivich & Shatte, 2002). Efikasi diri kepercayaan akan kemampuan diri untuk mencapai sesuatu atau menyelesaikan suatu permasalahan.

Resiliensi karir juga dimaknai sebagai kedewasaan karir yang dicirikan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja lebih cerdas, beradaptasi lebih baik, pencapaian lebih tinggi dan kinerja yang lebih unggul (Crites, 1978). London dan Mone (1987) menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi karir mampu mengendalikan situasi, berani mengambil risiko dalam kondisi ketidakpastian, bertoleransi dalam situasi yang membingungkan, memiliki keyakinan bahwa dirinya sanggup mencapai tujuan, mandiri, mampu beradaptasi dalam perubahan lingkungan, dan mampu bekerja sama dengan anggota organisasi lain. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: Bila resiliensi semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

2.3 Kecerdasan emosional

Robbins (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional (emotional intelligence) sebagai satu keaneka ragaman keterampilan, kapabilitas, dan kompetensi non kognitif, yang mempengaruhi seseorang untuk berhasil menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Sedangkan Agustian (2009) menyatakan “kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan”. Pengertian kecerdasan emosional menurut Goleman (2015) yaitu “sebagai kemampuan mengendalikan diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri”.

Dimana kecerdasan emosional terpusat pada watak, perasaan, dan naluri moral. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Baharuddin dan Wahyuni (2015) bahwa “kecerdasan emosional merujuk pada suatu kemampuan untuk mengendalikan, mengorganisasikan, dan menggunakan emosi ke arah kegiatan yang mendatangkan hasil optimal. Emosi yang dikendalikan ini merupakan dasar bagi otak untuk dapat berfungsi dengan baik”.

Konsep utama kecerdasan emosional (IE) mengacu pada kemampuan individu untuk mempertimbangkan emosi seseorang dan orang lain, membedakan antara mereka dan menggunakan informasi ini untuk mengontrol pikiran dan tindakan seseorang dan orang lain (Salovey & Mayer, 1990). Goleman (1998) menggambarkan IE sebagai bentuk kecerdasan yang kompleks, yang terdiri dari kemampuan persepsi dan kognitif, dan penentu utama kinerja staf dan hasil organisasi yang positif. Mayer dkk. (1997) menyempurnakan definisi IE dengan model "empat cabang". Model ini terdiri dari empat kemampuan: kemampuan memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain; kemampuan menerapkan emosi untuk fasilitasi kognitif; kemampuan untuk memahami informasi emosional; dan, terakhir, kemampuan untuk mengontrol emosi mereka sendiri dan orang lain.

Definisi lain IE, yang digunakan untuk mengevaluasi IE dalam penelitian ini, adalah yang dibuat oleh Wong et al. (2002), yang mengemukakan bahwa IE terdiri dari empat komponen: evaluasi emosi diri, evaluasi emosi orang lain, penyesuaian emosi, dan penggunaan emosi. Mereka juga menekankan bahwa IE adalah prediktor signifikan dari hasil kinerja kerja (misalnya, kinerja kreatif dan tugas sukarela).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi segala permasalahan, tuntutan, hambatan dan tantangan serta kemampuan untuk

mengendalikan diri, memahami informasi emosional dengan kecerdasan yang kompleks, yang terdiri dari kemampuan persepsi dan kognitif.

Indikator dari kecerdasan emosional mencakup beberapa komponen yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2000). Pengukuran Kecerdasan Emosional Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2001 : 42-43) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan Emosi, yaitu :

- Self awareness. Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.
- Self management. Self Management merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
- Motivation. Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

- Empati (social awareness). Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
- Relationship management. Ketrampilan social merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Dari hasil penelitian jurnal Yeni Sugena Putri (2016) bahwa Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

H2 : Bila kecerdasan emosional semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

Hasil penelitian yang Setyowati dkk. (2010) bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan taraf resiliensi pada siswa. Hasil penelitian (Handayani, 2014) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif signifikan dengan resiliensi, dimana individu dengan taraf kecerdasan emosional yang tinggi maka hal ini akan mendukung individu tersebut menjadi pribadi yang resilien ketika dihadapkan pada situasi yang menekan.

Individu dengan taraf kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengelola emosi diri sehingga memiliki dampak positif terhadap pelaksanaan berbagai tugas, dapat fokus terhadap suatu hal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta mampu pulih dari tekanan emosi (Goleman, 2000). Hal ini menggambarkan bahwa jika mahasiswa sanggup mengelola emosi diri dengan baik maka mahasiswa tersebut akan mampu bersikap tenang ketika berada dalam kondisi yang menekan.

Dimana mahasiswa dapat mengontrol dirinya sehingga mampu memikirkan berbagai solusi untuk menghadapi permasalahan yang sedang dihadapi, hal ini menggambarkan aspek regulasi emosi dalam resiliensi. Hasil penelitian Ruswahyuningsih dan Afiatin (2015) menunjukkan bahwa aspek positif yang dapat mendukung berkembangnya resiliensi pada remaja yaitu kemampuan mengelola emosi dan mengontrol diri. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

H3: Bila kecerdasan emosional semakin intensif, maka resiliensi semakin tinggi.

2.4 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual dipandang sebagai kecerdasan yang bersifat ruhaniah yang berasal dari hati nurani dalam jiwa seseorang dan dianggap sebagai koridor yang mengatur berjalannya dengan benar kecerdasan lain. “kecerdasan spiritual adalah pusat paling mendasar diantara kecerdasan yang lain, karena kecerdasan ini menjadi sumber bimbingan bagi kecerdasan lainnya” (Stephen, 2005). Zohar dan Marshall dalam Baharuddin dan Wahyuni (2015) mendefinisikan “kecerdasan spiritual adalah (kecerdasan yang digunakan) untuk menghadapi persoalan makna atau value,

yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain”. Selain makhluk sosial, manusia pada dasarnya juga merupakan makhluk spiritual yang menggunakan nilai-nilai dan pemaknaan kehidupan sebagai landasan dalam hidup dalam meraih kebahagiaan yang sesungguhnya. “Karena itu, kebutuhan manusia yang bersifat spiritual dan kecenderungan untuk kembali kepada agama adalah bersifat perenial abadi, kekal, dan akan selalu hadir selamanya” (Baharuddin dan Wahyuni, 2015). Dalam penelitian

ini kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai suatu kemampuan mempersoalkan makna dan nilai dalam kehidupan (Aziz and Mangestuti 2006).

Menurut Zohar dalam Nggermanto (2001) mengatakan bahwa “kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan di luar ego, atau jiwa sadar. Inilah kecerdasan yang kita gunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru”. Pernyataan Zohar tersebut tidak menyatakan secara eksplisit mengenai kandungan nilai-nilai keagamaan yang dapat mempengaruhi kecerdasan spiritual seseorang, akan tetapi lebih kepada hal-hal yang bersifat rohani.

Sementara itu oleh Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Bila spiritual quotient (SQ) telah berkembang dengan baik, maka gambaran atau ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) tinggi menurut Zohar dan Marshall (2007), yakni: 1) Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), 2) Tingkat kesadaran tinggi, 3) Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan, 4) Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit, 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi

dan misi, 6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, 7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik), 8) Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika" untuk mencari jawaban mendasar, 9) Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang yang bersifat spiritual dan kecenderungan untuk kembali kepada agama adalah bersifat kekal untuk menghadapi persoalan, permasalahan serta menempatkan perilaku, hidup, makna dan nilai dalam kehidupan. Instrumen yang dipergunakan dari Zohar and Marshall (2004) dan penelitian terdahulu lainnya. Indikator meliputi: kesadaran diri, spontanitas, terbimbing oleh visi dan nilai, pandangan holistik, kepedulian, menghadapi dan memanfaatkan kemalangan, rendah hati, dan menghindari kerugian dan rasa keterpanggilan. Sholiha et al., (2017) menemukan bahwa kecerdasan spiritual yang memiliki indikator pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Bululawang An-Nur. Hasil penelitian Paisal & Anggraini (2010) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. Kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai daripada kecerdasan emosional karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar.

Anasrulloh (2015) memperoleh hasil yaitu pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,550 yang menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual dengan besaran kontribusi sebesar 55%. Cipta (2009), menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

H4 : Bila kecerdasan spiritual semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Graham, dkk (dalam Adami, 2006) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki spiritualitas yang baik akan memiliki kemampuan lebih baik dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan pendapat Maddi, dkk (dalam Pustakasari, 2014) bahwa spiritualitas menunjukkan hubungan sebab akibat dengan resiliensi yang membantu individu dalam mengatasi kondisi stress dalam hidup dan menyediakan perlindungan pada individu dalam menghadapi depresi dan stres. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Holaday, dkk (dalam Apriawal, 2012) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi resiliensi salah satunya adalah spiritualitas. Menurut Roper, 2002 (dalam Azwan dkk, 2015) individu dengan spiritual yang baik akan meningkatkan coping, optimisme, harapan, mengurangi kecemasan, serta mendukung perasaan nyaman dan tenang.

Hal ini sejalan dengan karakteristik individu yang resilien menurut Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Graham, Furr, Flowers dan Burke (dalam Aulia, 2014) menunjukkan bahwa semakin penting spiritualitas bagi seseorang, maka semakin besar kemampuannya mengatasi masalah yang dihadapi. Individu dengan spiritualitas yang tinggi menunjukkan ciri memiliki rasa tenang dan nyaman dalam hidup (Peterson & Seligman, 2004). ut Connor dan Davidson (2003).

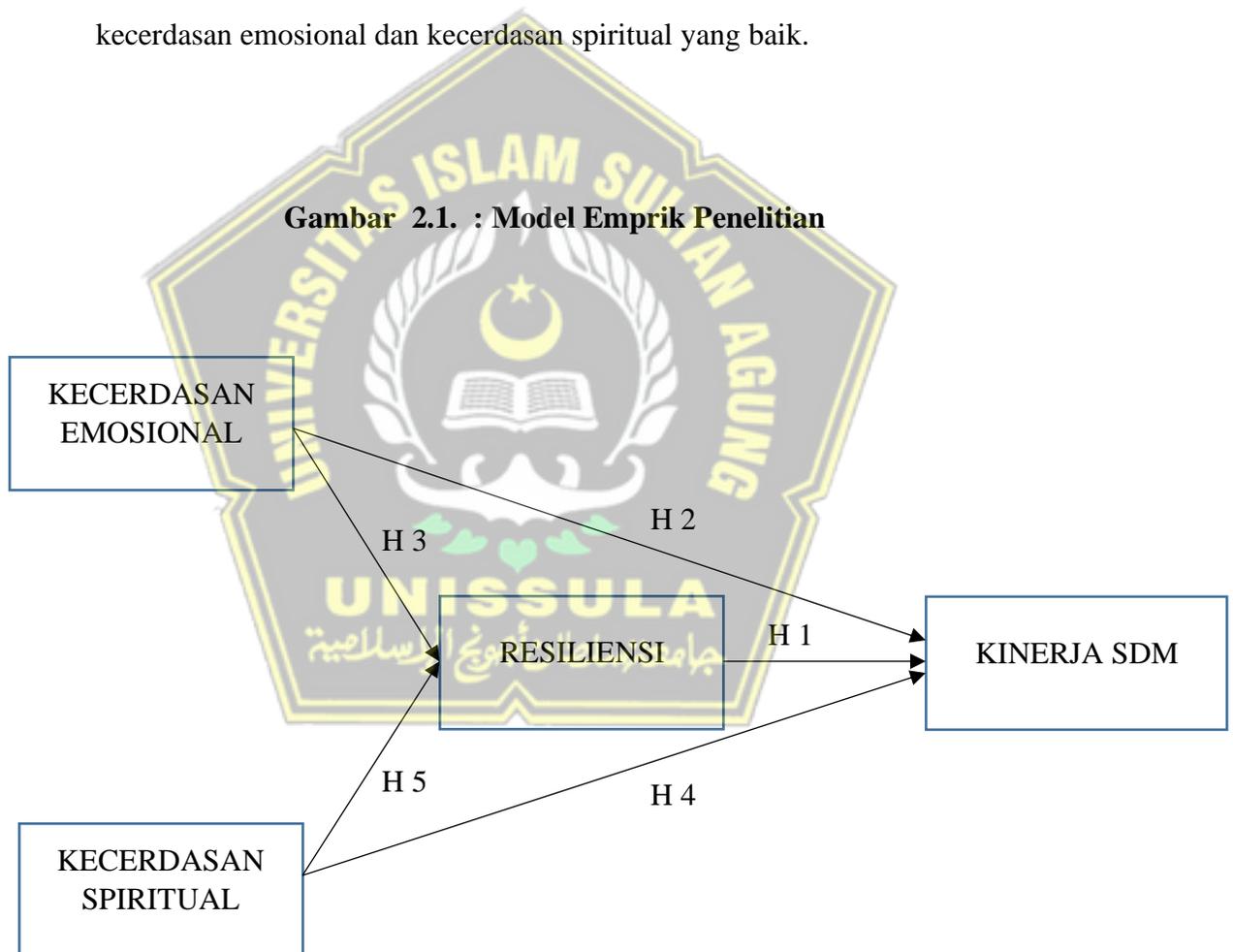
Menurut Roper, 2002 (dalam Azwan dkk, 2015) individu dengan spiritual yang baik akan meningkatkan coping, optimisme, harapan, mengurangi kecemasan serta mendukung perasaan nyaman dan tenang. Hal ini sejalan dengan karakteristik individu yang resilien menurut Connor Davidson (2003). Dari hasil penelitian jurnal oleh Chelsie Irene Finka; Berta Esti Ari Prasetya (2018) bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan spiritual dengan resiliensi pada remaja yang terlahir dalam keluarga miskin dengan $r = 0,422$ ($p < 0,05$). Maka semakin tinggi kecerdasan spiritual semakin tinggi juga resiliensi, dan sebaliknya. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

H5 : Bila kecerdasan spiritual semakin intensif, maka resiliensi semakin tinggi.

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada gambar 2.1. Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh Resiliensi, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik. Sedangkan resiliensi dibangun oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik.

Gambar 2.1. : Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (Explanatory research). Masri Singarimbun (1992) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat Explanatory atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel - variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. Variabel tersebut mencakup : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, resiliensi dan kinerja sumber daya manusia.

3.2. Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, resiliensi dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikator nampak pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 : Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kemampuan seseorang untuk menghadapi segala permasalahan, tuntutan, hambatan dan tantangan serta kemampuan untuk mengendalikan diri, memahami informasi emosional dengan kecerdasan yang kompleks, yang terdiri dari kemampuan persepsi dan kognitif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self awareness 2. Self management 3. Motivation 4. Empati (social awareness) 5. Relationship management 	<p>- Goleman (2001 : 42-43)</p> <p>- Mayer dkk. (1997)</p> <p>- Wong et al. (2002)</p>
2.	<p>Kecerdasan Spiritual</p> <p>Kemampuan seseorang yang bersifat spiritual dan kecenderungan untuk kembali kepada agama adalah bersifat kekal untuk menghadapi persoalan, permasalahan serta menempatkan perilaku, hidup, makna dan nilai dalam kehidupan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan bersikapfleksibel (adaptif secara spontan dan aktif) 2. Tingkat kesadaran tinggi 3. Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan 4. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit 5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi 6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu 7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik) 	<p>- Zohar dan Marshall (2007)</p> <p>- (Stephen, 2005)</p> <p>- (Baharuddin dan Wahyuni, 2015)</p> <p>- Zohar dalam Nggermanto (2001)</p>

8. Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa? atau bagaimana jika?" untuk mencari jawaban mendasar pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab
3. **Resiliensi**
Kemampuan seseorang yang melibatkan berbagai faktor dan strategi dalam bertahan menghadapi peristiwa sulit dan beradaptasi kembali secara positif serta bangkit dari keterpurukannya yang kemudian dapat menimbulkan kebahagiaan dan kemandirian.
4. **Kinerja SDM**
Suatu tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan untuk meraih keberhasilan tugas sesuai dengan perannya.
1. Emotion Regulation
2. Impulse Control
3. Optimism
4. Causal Analysis
5. Empathy
6. Self Efficacy
7. Reaching Out
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen
- Reivich dan Shatte (dalam Nasution, 2011: 18-24)
- Wagnild dan Young (1993)
- Masten dan Gewirtz (2006)
- Wilson (2006)
- Bernadin (1993 : 75)
- Cascio (2006)
- Barry Cushway (2002)
- Veizal Rivai (2004)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

STS	1	2	3	4	5	SS
-----	---	---	---	---	---	----

3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, resiliensi dan kinerja sumber daya manusia. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, Data tersebut meliputi jumlah anggota serta identitas responden diperoleh dari Polresta Banyumas dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Studi ini membahas mengenai metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner menggunakan google form, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden dengan menggunakan google form. Untuk penyerahan kuesioner dengan cara dikirimkan secara langsung pada seluruh responden yang sesuai kriteria dengan menggunakan google form untuk menjaga kerahasiaannya.

3.5. Responden

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan karakteristik-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Polresta Banyumas di wilayah Kabupaten Banyumas dengan total populasi 482. Studi ini menggunakan

model estimasi slovin. Rumus slovin ini biasa digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

Untuk keterangannya, n adalah jumlah sampel minimal, nilai N adalah populasi sedangkan nilai e adalah error margin. Berangkat dari ide perihal margin error inilah mungkin sang pencipta dari rumus ini memberikan kesempatan kepada para peneliti untuk menetapkan besar sampel minimal berdasarkan tingkat kesalahan atau margin of error. Misalnya sebuah penelitian dengan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahan adalah 5%. Sehingga peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat margin of error 5% dengan memasukkan margin error tersebut ke dalam formula atau rumus slovin.

Berdasarkan notasi rumus besar sampel penelitian minimal oleh Slovin diatas, maka anggota Polresta Banyumas berjumlah 482 orang. Margin of error yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05. Jadi perhitungannya adalah : $n = N / (1 + (N \times e^2))$, $n = 482 / (1 + (482 \times 0,05^2))$, $n = 482 / (1 + (482 \times 0,0025))$, $n = 482 / (1 + 1,205)$, $n = 482 / 2,205 = 218,594$, dibulatkan menjadi 219. Jadi responden yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 219 responden dari anggota yang berdinasi di Polresta Banyumas.

Sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu sampel diambil berdasarkan suatu pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Sampel yang dijadikan responden harus merupakan anggota Polresta Banyumas yang masih aktif dengan masa kerja anggota Polri minimal 5 tahun. Sampel yang diambil

sebanyak 219 (dua ratus sembilan belas) orang anggota Polresta Banyumas. Jumlah sampel sebanyak dua ratus Sembilan belas orang merupakan persyaratan minimal dalam suatu penelitian, dimana semakin besar sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat (Supranto, 2011). Adapun metode pengambilan sampel adalah “Purposive Sampling” yang artinya adalah pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yaitu : a). Pengalaman kerja minimal 5 tahun. b). Anggota yang berdinasi di Polresta Banyumas.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji homogenitas item-item pertanyaan setiap variabel yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi tunggal product moment Pearson. Jika hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid (Imam Ghazali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya.

Reliabilitas minimal 0,6 adalah reliabel (Imam Ghozali.2005). Untuk menghitung reliabilitas variabel dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 for Windows.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolinearitas (Gujarati, 2003).
2. Uji Heterokedastisitas, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (

ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Menurut Imam Gozali (2001) model regresi tidak terjadi heterokedastisitas jika grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan uji hipotesis dalam penelitian ini analisis jalur (path analysis) yang digunakan untuk mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Analisis Jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hierarki kedudukan masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung artinya arah hubungan tanpa melewati variabel lain, sementara tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi.

Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut ;

1. $Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$
2. $Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y + e$

Keterangan :

- a. X_1 = Kecerdasan Emosional
- b. X_2 = Kecerdasan Spiritual

- c. $Y = \text{Resiliensi}$
- d. $Z = \text{Kinerja Sumber Daya Manusia}$

a. Uji t

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan

- 1). $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya : (1) variabel endogenus dapat menerangkan variable exogenous dan (2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

- 2). $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya : (1) variabel endogenus tidak dapat menerangkan variable exogenous, dan (2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

b. Uji Model

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan :

- 1). $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya : (1) variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

- 2). $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya : (1) variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi berganda R^2 berada antara 0 dan 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Profil responden anggota Polresta Banyumas di Kabupaten Banyumas mencakup umur, jenis kelamin, masa kinerja, pangkat dan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat dijelaskan Tabel 4.1 sampai dengan 4.5.

4.1.1. Umur

Umur anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas sangat beragam, dimana peneliti membagi klasifikasi umur menjadi 4 bagian, yaitu antara umur 20 s/d 30 tahun, umur 30 s/d 40 tahun, 40 s/d 50 tahun dan kemudian yang terakhir yaitu umur 50 s/d 60 tahun. Berdasarkan penelitian di lapangan nampak Tabel 4.1. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 30 sampai 50 tahun sebanyak 95 orang atau 43,4%. Responden yang terbanyak kedua disusul oleh responden yang berusia 40 sampai 50 tahun dengan jumlah 76 sebesar 34,7 %. Kemudian untuk responden yang berusia 20 sampai 30 tahun berjumlah 24 sebesar 11 % dan 50 sampai 60 tahun sama berjumlah 24 sebesar 11 %.

Tabel 4.1

Umur anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas tahun 2021

NO	KLASIFIKASI UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
1.	20 s/d 30 tahun	24	11,0
2.	30 s/d 40 tahun	95	43,4
3.	40 s/d 50 tahun	76	34,7
4.	50 s/d 60 tahun	24	11,0
Total		219	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

4.1.2. Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian di lapangan nampak Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 206 orang atau 94,1%.

Tabel 4.2

Jenis Kelamin anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas tahun 2021

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1.	Laki - laki	206	94,1
2.	Perempuan	13	5,9
Total		219	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.1.3. Masa Kinerja

Berdasarkan penelitian di lapangan nampak Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kinerja selama 15 sampai 25 tahun sebanyak 122 orang atau 55,7%.

Tabel 4.3

Masa kinerja anggota Polri yang berdinastis di Polresta Banyumas tahun 2021

NO	KLASIFIKASI MASA KINERJA	JUMLAH	PERSENTASE
1.	5 s/d 15 tahun	54	24,7
2.	15 s/d 25 tahun	122	55,7
3.	25 s/d 35 tahun	43	19,6
Total		219	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.1.4. Pangkat

Pangkat anggota Polri yang berdinastis di Polresta Banyumas dibagi menjadi 3 bagian yaitu pangkat bintara, pangkat perwira pertama dan kemudian pangkat perwira menengah. Berdasarkan penelitian di lapangan nampak Tabel 4.4. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner yaitu berpangkat bintara sebanyak 188 orang atau 85,8%.

Tabel 4.4

Pangkat anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas tahun 2021

NO	KLASIFIKASI PANGKAT	JUMLAH	PERSENTASE
1.	Bintara	188	85,8
2.	Perwira Pertama	22	10,0
3.	Perwira Menengah	9	4,1
Total		219	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.1.5. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas dibagi menjadi lima bagian yaitu SMA, D-3, S-1, S-2 dan kemudian S-3. Berdasarkan penelitian di lapangan nampak Tabel 4.5. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir SMA sebanyak 104 orang atau 47,9%.

Tabel 4.5

Pendidikan terakhir anggota Polri yang berdinasi di Polresta Banyumas tahun 2021

NO	KLASIFIKASI PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PERSENTASE
1.	SMA	105	47,9
2.	D-3	2	0,9
3.	S-1	104	47,5
4.	S-2	8	3,7

5.	S-3	0	0
Total		219	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.2. Deskripsi Variabel

Persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar 1.33. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut:

1.00 - 2.33 = Rendah

2.34 - 3.66 = Sedang

3.67 - 5,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil studi empiris di Polresta Banyumas, Kabupaten Banyumas, bahwa masing – masing deskripsi variabel adalah sebagai berikut :

4.2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator variabel sumber daya manusia mencakup: kualitas di tempat kerja saya sesuai dengan job deskripsi, kuantitas kerja di tempat kerja saya sudah baik, Saya selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam bertugas, efektivitas pekerjaan di tempat kerja saya sudah sesuai dengan rencana kegiatan kerja, Saya merasa mandiri dalam bekerja di Polresta Banyumas, komitmen organisasi di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi. Berdasarkan penelitian di lapangan indeks variabel kinerja sumber daya manusia terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia
Anggota yang berdinasi di Polresta Banyumas Tahun 2021

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Kualitas	4,53
2.	Kuantitas	4,49
3.	Ketepatan waktu	4,59
4.	Efektifitas	4,48
5.	Kemandirian	4,01
6.	Komitmen	4,52
Rata – rata keseluruhan		4,43

Sumber : Lampiran

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,43. Secara rinci jawaban responden rata-rata indikator kualitas di tempat kerja saya sesuai dengan job deskripsi sebesar 4,53, kuantitas kerja di tempat kerja saya sudah baik sebesar 4,49, Saya selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam bertugas sebesar 4,59, efektivitas pekerjaan di tempat kerja saya sudah sesuai dengan rencana kegiatan kerja sebesar 4,48, Saya merasa mandiri dalam bekerja di Polresta Banyumas sebesar 4,01, komitmen organisasi di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi sebesar 4,52.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja sumber daya manusia yang mencakup kualitas di tempat kerja saya sesuai dengan job deskripsi, kuantitas kerja di tempat kerja saya sudah baik, Saya selalu mengutamakan

ketepatan waktu dalam bertugas, efektivitas pekerjaan di tempat kerja saya sudah sesuai dengan rencana kegiatan kerja, Saya merasa mandiri dalam bekerja di Polresta Banyumas, komitmen organisasi di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi berada pada kriteria tinggi. Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Temuan Penggunaan Kinerja Sumber Daya Manusia
Anggota Yang Berdinas Di Polresta Banyumas Tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Kualitas	Tidak ditemukan adanya komplain
2.	Tinggi	Kuantitas	Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik
3.	Tinggi	Ketepatan waktu	Jam kinerja dimulai dari pukul 07.30 s.d 15.30 (8 jam kinerja)
4.	Tinggi	Efektifitas	Yang sesuai dengan segala rencana kegiatan
5.	Tinggi	Kemandirian	Tidak merepotkan orang lain
6.	Tinggi	Komitmen	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.2.2. Kecerdasan Emosional

Indikator variabel kecerdasan emosional mencakup: Saya sadar diri atas pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, Saya mudah dalam mengatur diri saya sendiri

untuk melakukan pekerjaan sehari – hari, motivasi mempengaruhi kinerja saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari – hari, kesadaran sosial mempengaruhi sikap dan perilaku saya dalam berhubungan sosial di kantor, Saya memiliki manajemen hubungan yang baik dalam bekerja dengan rekan kerja. Berdasarkan penelitian di lapangan indeks variabel kecerdasan emosional terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional
Anggota yang berdinias di Polresta Banyumas Tahun 2021

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Self awareness	4,60
2.	Self management	4,49
3.	Motivation	4,53
4.	Empati (Social awareness)	4,37
5.	Relationship management	4,62
Rata – rata keseluruhan		4,50

Sumber : Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,50. Secara rinci jawaban responden rata-rata indikator Saya sadar diri atas pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sebesar 4,60, Saya mudah dalam mengatur diri saya sendiri untuk melakukan pekerjaan sehari – hari sebesar 4,49, motivasi mempengaruhi kinerja saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari – hari sebesar 4,53, kesadaran sosial mempengaruhi sikap dan perilaku saya dalam berhubungan sosial di

kantor sebesar 4,37, Saya memiliki manajemen hubungan yang baik dalam bekerja dengan rekan kerja sebesar 4,62.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kecerdasan emosional yang mencakup Saya sadar diri atas pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, Saya mudah dalam mengatur diri saya sendiri untuk melakukan pekerjaan sehari – hari, motivasi mempengaruhi kinerja saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari – hari, kesadaran sosial mempengaruhi sikap dan perilaku saya dalam berhubungan sosial di kantor, Saya memiliki manajemen hubungan yang baik dalam bekerja dengan rekan kerja berada pada kategori tinggi. Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9

**Hasil Temuan Penggunaan Kecerdasan Emosional
Anggota Yang Berdinas Di Polresta Banyumas Tahun 2021**

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Self awareness	Bertanggung jawab dalam tugas dan pekerjaan
2.	Tinggi	Self management	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab
3.	Tinggi	Motivation	Motivasi karena keluarga yang ada dirumah
4.	Tinggi	Empati (Social awareness)	Bergaul dengan siapa saja
5.	Tinggi	Relationship management	Cepat dalam berkoordinasi dengan rekan kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.2.3. Kecerdasan Spiritual

Indikator variabel kecerdasan spiritual mencakup kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), tingkat kesadaran tinggi, kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik), kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa? atau bagaimana jika?" untuk mencari jawaban mendasar pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab. Berdasarkan penelitian di lapangan indeks variabel kecerdasan spiritual nampak pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Kecerdasan Spiritual
Anggota yang berdinias di Polresta Banyumas Tahun 2021

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Kemampuan bersikap fleksibel	4,63
2.	Tingkat kesadaran tinggi	4,53
3.	Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan	4,62
4.	Kemampuan melampaui dan menghadapi rasa sakit	4,36
5.	Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi	4,51
6.	Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	4,26
7.	Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik)	4,37

8. Kecenderungan nyata untuk bertanya ”mengapa? atau bagaimana jika?” untuk mencari jawaban mendasar pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab	4,42
Rata – rata keseluruhan	4,43

Sumber : Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,43. Secara rinci jawaban responden rata-rata indikator dalam bekerja, saya harus bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif) sebesar 4,63, Saya memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam bekerja sebesar 4,53, Saya harus memiliki kemampuan mengadaptasi sebesar 4,62, Saya harus memiliki kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit dalam bekerja baik di lapangan maupun di kantor sebesar 4,36, Saya memiliki kualitas hidup di dalam pekerjaan saya sebesar 4,51, Saya memiliki keenganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu di dalam pekerjaan sebesar 4,26, Saya memiliki kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal dalam pekerjaan sebesar 4,37, saya memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya sebesar 4,42.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kecerdasan spiritual yang mencakup dalam bekerja, saya harus bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), Saya memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam bekerja, Saya harus memiliki kemampuan mengadaptasi, Saya harus memiliki kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit dalam bekerja baik di lapangan maupun di kantor, Saya memiliki kualitas hidup di dalam pekerjaan saya, Saya

memiliki keenganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu di dalam pekerjaan, Saya memiliki kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal dalam pekerjaan, saya memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya berada pada kategori tinggi. Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Temuan Penggunaan Kecerdasan Spiritual
Anggota Yang Berdinast Di Polresta Banyumas Tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Kemampuan bersikap fleksibel	Dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan di kantor
2.	Tinggi	Tingkat kesadaran tinggi	Sadar bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan penuh keikhlasan
3.	Tinggi	Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan	Menyesuaikan dengan lingkungan kerja
4.	Tinggi	Kemampuan melampaui dan menghadapi rasa sakit	Tidak suka mengeluh
5.	Tinggi	Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi	Etika dan sopan santun
6.	Tinggi	Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	Tidak mau bekerja dengan sikap yang curang dan malas
7.	Tinggi	Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik)	Memiliki kemampuan koordinasi dengan pihak lain

8. Tinggi Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa? atau bagaimana jika?" untuk mencari jawaban mendasar pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab Menanyakan petunjuk kepada pimpinan mengenai tugas pekerjaan yang urgent atau penting

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.2.4. Resiliensi

Indikator variabel kecerdasan emosional mencakup :Saya dapat dalam mengatur emosi saat bekerja di kantor, Saya dapat mengatur hawa nafsu saat sedang bekerja, Saya memiliki optimisme bahwa bekerja yang baik dapat meningkatkan karir kita, Kemampuan analisa saya berpengaruh dalam pengambilan keputusan, Saya mudah berempati di lingkungan kerja saya, Saya percaya bahwa bekerja yang baik dapat membawa keberhasilan diri saya, Saya mampu bangkit dalam menghadapi semua kegagalan dan permasalahan yang ada di pekerjaan saya. Berdasarkan penelitian di lapangan indeks variabel kecerdasan spiritual nampak pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12

Statistik Deskriptif Resiliensi

Anggota yang berdinis di Polresta Banyumas Tahun 2021

No	Indikator	Rata-Rata Jawaban Responden
1.	Saya dapat dalam mengatur emosi saat bekerja di kantor	4,52
2.	Saya dapat dalam mengatur hawa nafsu saat sedang bekerja	4,51

3.	Saya memiliki optimisme bahwa bekerja yang baik dapat meningkatkan karir kita	4,56
4.	Kemampuan analisa saya berpengaruh dalam pengambilan keputusan, Saya mudah berempati di lingkungan kerja saya	4,51
5.	Saya mudah berempati di lingkungan kerja saya	4,56
6.	Saya percaya bahwa bekerja yang baik dapat membawa keberhasilan diri saya	4,61
7.	Saya mampu bangkit dalam menghadapi semua kegagalan dan permasalahan yang ada di pekerjaan saya	4,54
Rata – rata keseluruhan		4,51

Sumber : Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,51. Secara rinci jawaban responden rata-rata indikator Saya dapat dalam mengatur emosi saat bekerja di kantor sebesar 4,52, Saya dapat mengatur hawa nafsu saat sedang bekerja sebesar 4,51, Saya memiliki optimisme bahwa bekerja yang baik dapat meningkatkan karir kita sebesar 4,56, Kemampuan analisa saya berpengaruh dalam pengambilan keputusan sebesar 4,51, Saya mudah berempati di lingkungan kerja saya sebesar 4,56, Saya percaya bahwa bekerja yang baik dapat membawa keberhasilan diri saya sebesar 4,61, Saya mampu bangkit dalam menghadapi semua kegagalan dan permasalahan yang ada di pekerjaan saya sebesar 4,54.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel resiliensi yang mencakup Saya dapat dalam mengatur emosi saat bekerja di kantor, Saya dapat mengatur hawa nafsu saat sedang bekerja, Saya memiliki optimisme bahwa bekerja yang baik dapat meningkatkan karir kita, Kemampuan analisa saya

berpengaruh dalam pengambilan keputusan, Saya mudah berempati di lingkungan kerja saya, Saya percaya bahwa bekerja yang baik dapat membawa keberhasilan diri saya, Saya mampu bangkit dalam menghadapi semua kegagalan dan permasalahan yang ada di pekerjaan saya bertanya berada pada kategori tinggi. Hal tersebut berdasarkan temuan di lapangan dapat disajikan seperti pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Temuan Penggunaan Resiliensi
Anggota Yang Berdinas Di Polresta Banyumas Tahun 2021

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1.	Tinggi	Saya dapat dalam mengatur emosi saat bekerja di kantor	Menahan amarah saat ada rekan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya
2.	Tinggi	Saya dapat mengatur hawa nafsu saat sedang bekerja	Hawa nafsu dalam bersantai – santai ria dalam pekerjaan
3.	Tinggi	Saya memiliki optimisme bahwa bekerja yang baik dapat meningkatkan karir kita	Semangat dalam bekerja
4.	Tinggi	Kemampuan analisa saya berpengaruh dalam pengambilan keputusan, Saya mudah berempati di lingkungan kerja saya	Kemampuan analisa yang tepat sesuai dengan identifikasi masalah
5.	Tinggi	Saya mudah berempati di lingkungan kerja saya	Membantu rekan kerja yang sedang kesulitan
6.	Tinggi	Saya percaya bahwa bekerja yang baik dapat membawa keberhasilan diri saya	Rajin dan percaya diri

7. Tinggi Saya mampu bangkit dalam menghadapi semua kegagalan dan permasalahan yang ada di pekerjaan saya Tetap semangat dalam menjalani pekerjaan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.3 Pembahasan

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment, jika hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner valid atau sah. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.14 r hitung (Corrected Item-Total Correlation) variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, resiliensi, kinerja SDM $>$ Tabel product moment (0,1380). Maka kuesioner dalam penelitian ini adalah valid / sah.

Tabel 4.14
Uji Validitas Data

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	1	0,732	0,1380	Valid
		2	0,746		Valid
		3	0,755		Valid
		4	0,700		Valid
		5	0,752		Valid
2	Kecerdasan Spiritual	1	0,737	0,1380	Valid
		2	0,769		Valid
		3	0,725		Valid
		4	0,611		Valid
		5	0,758		Valid
		6	0,583		Valid

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
		7	0,724		Valid
		8	0,649		Valid
3	Resiliensi	1	0,819	0,1380	Valid
		2	0,831		Valid
		3	0,689		Valid
		4	0,745		Valid
		5	0,754		Valid
		6	0,744		Valid
		7	0,817		Valid
4	Kinerja SDM	1	0,634	0,1380	Valid
		2	0,640		Valid
		3	0,593		Valid
		4	0,704		Valid
		5	0,473		Valid
		6	0,613		Valid

Sumber : Lampiran

4.3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas pada pengujian menggunakan Cronbach Alpha, jika Cronbach Alpha > 0,6 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel, (Imam Ghozali , 2002 : 153). Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS masing-masing variabel mempunyai nilai > 0,6 alpha sebagaimana nampak pada Tabel 4.15. Maka kuesioner dalam penelitian ini adalah konsisten atau reliable.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Alpha	Batas Nilai	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,827	0,6	Reliabel
2	Kecerdasan Spiritual	0,880	0,6	Reliabel
3	Resiliensi	0,936	0,6	Reliabel
4	Kinerja SDM	0,818	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas artinya antar variabel bebas tidak boleh ada korelasi. Untuk menguji adanya kolinieritas ganda digunakan uji VIF dan Toleransi, Jika hasil perhitungan nilai varian inflation (VIF) dibawah 10 dan tolerance variabel bebas diatas 10 % maka data tidak multikolinieritas (Imam Ghozali, 2001). berdasarkan hasil perhitungan nampak pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas Persamaan

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Resiliensi (Persamaan I)	a. Kecerdasan Emosional	44,9%	2,226
		b. Kecerdasan Spiritual	44,9%	2,226
2	Kinerja SDM (Persamaan II)	a. Kecerdasan Emosional	40,3%	2,480
		b. Kecerdasan Spiritual	34,2%	2,920
		c. Resiliensi	38,9%	2,573

Sumber : Lampiran

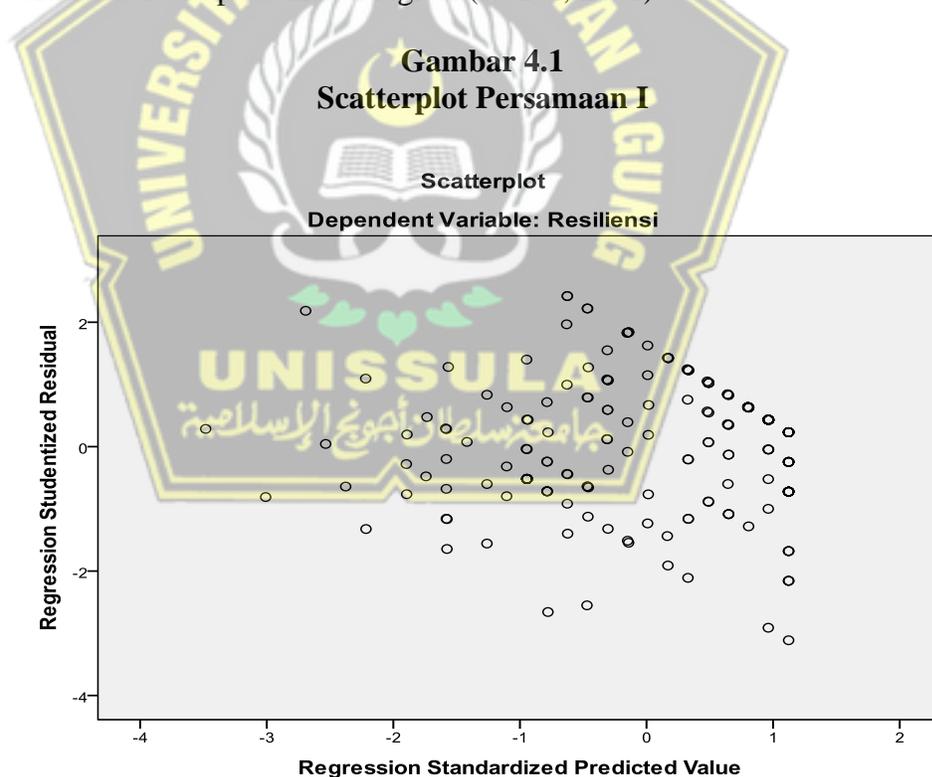
Pada Tabel 4.16 hasil perhitungan menunjukkan bahwa tolerance di atas 10% dan VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak ada multikolinieritas dalam penelitian ini terpenuhi.

b. Heterokedastisitas

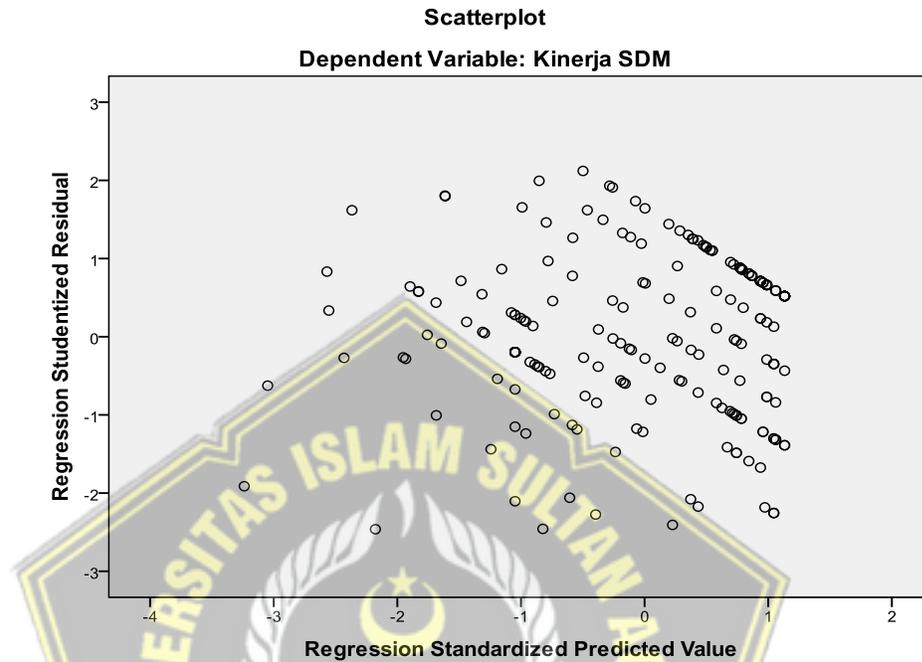
Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang

baik adalah yang Homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residualnya. Untuk menguji ada tidaknya Heterokedastisitas, pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 nampak grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi (Gozali, 2001).



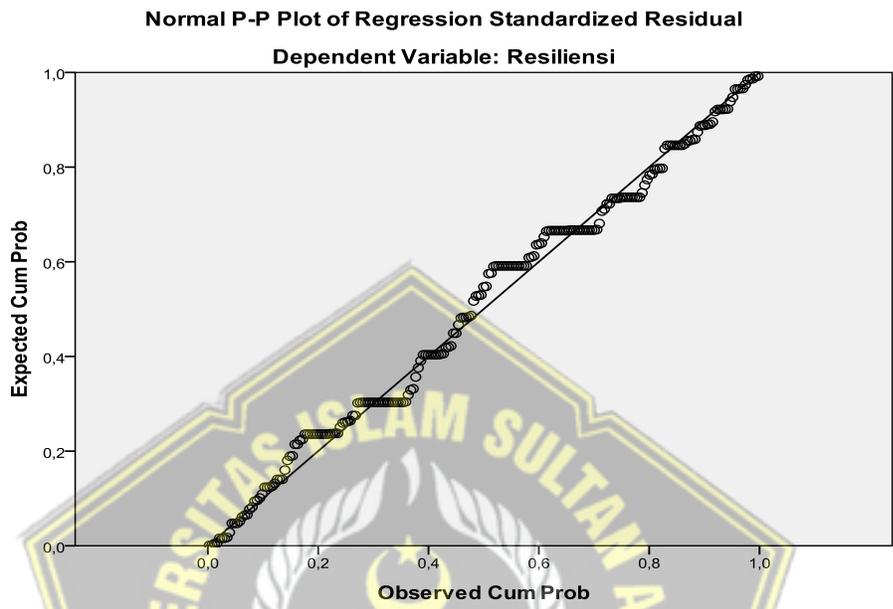
Gambar 4.2
Scatterplot Persamaan II



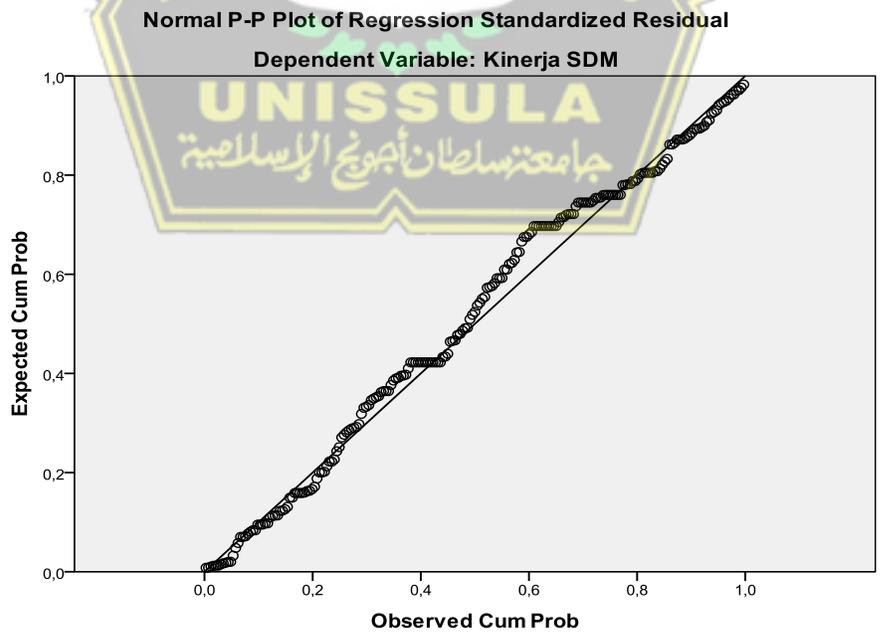
c. Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian ini menggunakan normal p plot. Berdasarkan pengujian nampak pada Gambar 4.3 dan Gambar 4.4. Pada Gambar tersebut menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng kekanan atau kekiri. Pada grafik normal probability plots titik-titik menyebar berhimpit disekitar diagonal hal ini menunjukkan berdistribusi normal.

Gambar 4.3
P Plot Persamaan I



Gambar 4.4
P Plot Persamaan II



4.3.3. Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan software Windows SPSS 18.0 Version , hasilnya nampak pada Tabel 4.13.

Tabel 4.17
Rangkuman Regresi

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	β	T hitung	T tabel	Sign	Keterangan
1	Resiliensi	Kecerdasan emosional	0,315	4,970	1,971	0,000	Ha diterima
		Kecerdasan spiritual	0,519	8,208		0,000	Ha diterima
2	Kinerja SDM	Kecerdasan emosional	0,343	4,479	1,971	0,000	Ha diterima
		Kecerdasan spiritual	0,258	3,108		0,002	Ha diterima
		Resiliensi	0,171	2,188		0,030	Ha diterima

Sumber: Lampiran

Berdasarkan pada Tabel 4.17 persamaan regresi linear adalah :

- Persamaan I = $Y_1 = 0,315 X_1 + 0,519 X_2 + e$
- Persamaan II = $Y_2 = 0,343 X_1 + 0,258 X_2 + 0,171 Y_1 + e$

Persamaan pertama variabel bebas kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) mempunyai tanda positif, berarti jika variabel kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) meningkat maka variabel terikat yakni resiliensi (Y_1) akan meningkat.

Persamaan kedua variabel bebas kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2) dan resiliensi (Y_1) mempunyai tanda positif, berarti jika variabel tersebut meningkat maka variabel terikat yakni kinerja SDM (Y_2) akan meningkat.

4.3.4. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja SDM

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah bila resiliensi semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi. Pada Tabel 4.17 berdasarkan perhitungan dengan software SPSS, koefisien regresi menunjukkan angka sebesar 0.171 berarti tingkat resiliensi semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi. Kemudian t hitung (2,188) > t tabel (1,971) dan tingkat signifikan variabel bebas (resiliensi) menunjukkan angka sebesar $0.030 < 0.05$. Berarti hipotesis yang diajukan (H_a), yakni bila tingkat resiliensi intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi, didukung data empiris.

Resiliensi merupakan kemampuan seseorang yang melibatkan berbagai faktor dan strategi dalam bertahan menghadapi peristiwa sulit dan beradaptasi kembali secara positif serta bangkit dari keterpurukannya yang kemudian dapat menimbulkan kebahagiaan dan kemandirian. Dengan diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung hasil studi (Crites, 1978) dimana resiliensi dimaknai sebagai kedewasaan karir yang dicirikan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja lebih cerdas, beradaptasi lebih baik, pencapaian lebih tinggi dan kinerja yang lebih unggul menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja SDM

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah bila tingkat kecerdasan emosional semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi. Pada Tabel 4.17 berdasarkan perhitungan dengan software SPSS, koefisien regresi menunjukkan angka sebesar 0.343 berarti tingkat kecerdasan emosional semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi. Kemudian t hitung (4,479) > t tabel (1,971) dan tingkat signifikan variabel bebas (kecerdasan emosional) menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05$. Berarti hipotesis yang diajukan (H_a), yakni bila tingkat kecerdasan emosional semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi, didukung data empiris.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menghadapi segala permasalahan, tuntutan, hambatan dan tantangan serta kemampuan untuk mengendalikan diri, memahami informasi emosional dengan kecerdasan yang kompleks, yang terdiri dari kemampuan persepsi dan kognitif. Dengan diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung hasil studi Yeni Sugena Putri (2016) dimana kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Resiliensi

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah bila tingkat kecerdasan emosional semakin intensif, maka resiliensi semakin tinggi. Pada Tabel 4.17 berdasarkan perhitungan dengan software SPSS, koefisien regresi menunjukkan angka

sebesar 0.315 berarti tingkat kecerdasan emosional semakin intensif, maka resiliensi semakin tinggi. Kemudian t hitung (4,970) > t tabel (1,971) dan tingkat signifikan variabel bebas (kecerdasan emosional) menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05$. Berarti hipotesis yang diajukan (H_a), yakni bila tingkat kecerdasan emosional semakin intensif, maka resiliensi semakin tinggi, didukung data empiris.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menghadapi segala permasalahan, tuntutan, hambatan dan tantangan serta kemampuan untuk mengendalikan diri, memahami informasi emosional dengan kecerdasan yang kompleks, yang terdiri dari kemampuan persepsi dan kognitif. Dengan diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung hasil studi (Handayani, 2014) dimana kecerdasan emosional memiliki hubungan positif signifikan dengan resiliensi, dimana individu dengan taraf kecerdasan emosional yang tinggi maka hal ini akan mendukung individu tersebut menjadi pribadi yang resilien ketika dihadapkan pada situasi yang menekan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap resiliensi.

4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah bila tingkat kecerdasan spiritual semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi. Pada Tabel 4.17 berdasarkan perhitungan dengan software SPSS, koefisien regresi menunjukkan angka sebesar 0.258 berarti tingkat kecerdasan spiritual semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi. Kemudian t hitung (3,108) > t tabel (1,971) dan tingkat signifikan variabel bebas (kecerdasan spiritual) menunjukkan

angka sebesar $0.002 < 0.05$. Berarti hipotesis yang diajukan (H_a), yakni bila tingkat kecerdasan spiritual semakin intensif, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi, didukung data empiris.

Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seseorang yang bersifat spiritual dan kecenderungan untuk kembali kepada agama adalah bersifat kekal untuk menghadapi persoalan, permasalahan serta menempatkan perilaku, hidup, makna dan nilai dalam kehidupan. Dengan diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung hasil studi Cipta (2009) dimana kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

5. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Resiliensi

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian adalah bila tingkat kecerdasan spiritual semakin intensif, maka resiliensi semakin tinggi. Pada Tabel 4.17 berdasarkan perhitungan dengan software SPSS, koefisien regresi menunjukkan angka sebesar 0.519 berarti tingkat kecerdasan spiritual semakin intensif, maka resiliensi semakin tinggi. Kemudian t hitung (8,208) $>$ t tabel (1,971) dan tingkat signifikan variabel bebas (kecerdasan spiritual) menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05$. Berarti hipotesis yang diajukan (H_a), yakni bila tingkat kecerdasan spiritual semakin intensif, maka resiliensi semakin tinggi, didukung data empiris.

Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seseorang yang bersifat spiritual dan kecenderungan untuk kembali kepada agama adalah bersifat kekal untuk

menghadapi persoalan, permasalahan serta menempatkan perilaku, hidup, makna dan nilai dalam kehidupan. Dengan diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung hasil studi Chelsie Ireine Finka; Berta Esti Ari Prasetya (2018) dimana terdapat hubungan positif antara kecerdasan spiritual dengan resiliensi menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap resiliensi.

4.3.5. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan pengaruh Total Sebelum Moderasi

Analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan total ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel yang dihipotesiskan. Pengaruh langsung merupakan koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung atau sering disebut dengan koefisien jalur, sedang pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang diakibatkan oleh variabel antara. Sedangkan pengaruh total merupakan total penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengujian terhadap pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari setiap variabel disajikan pada Tabel 4.18

Tabel 4.18

PENGARUH LANGSUNG, TIDAK LANGSUNG DAN PENGARUH TOTAL

No	Variabel Terikat	Pengaruh	Kecerdasan emosional	Kecerdasan spiritual	Resiliensi
1	Resiliensi	Langsung	0,315	0,519	
		Tidak langsung			
		Total	0,315	0,519	
2	Kinerja SDM	Langsung	0,343	0,258	0,171
		Tidak langsung	0,054*	0,089**	
		Total	0,397	0,347	0,171

Keterangan:

* $0,315 \times 0,171 = 0,054$

** $0,519 \times 0,171 = 0,089$

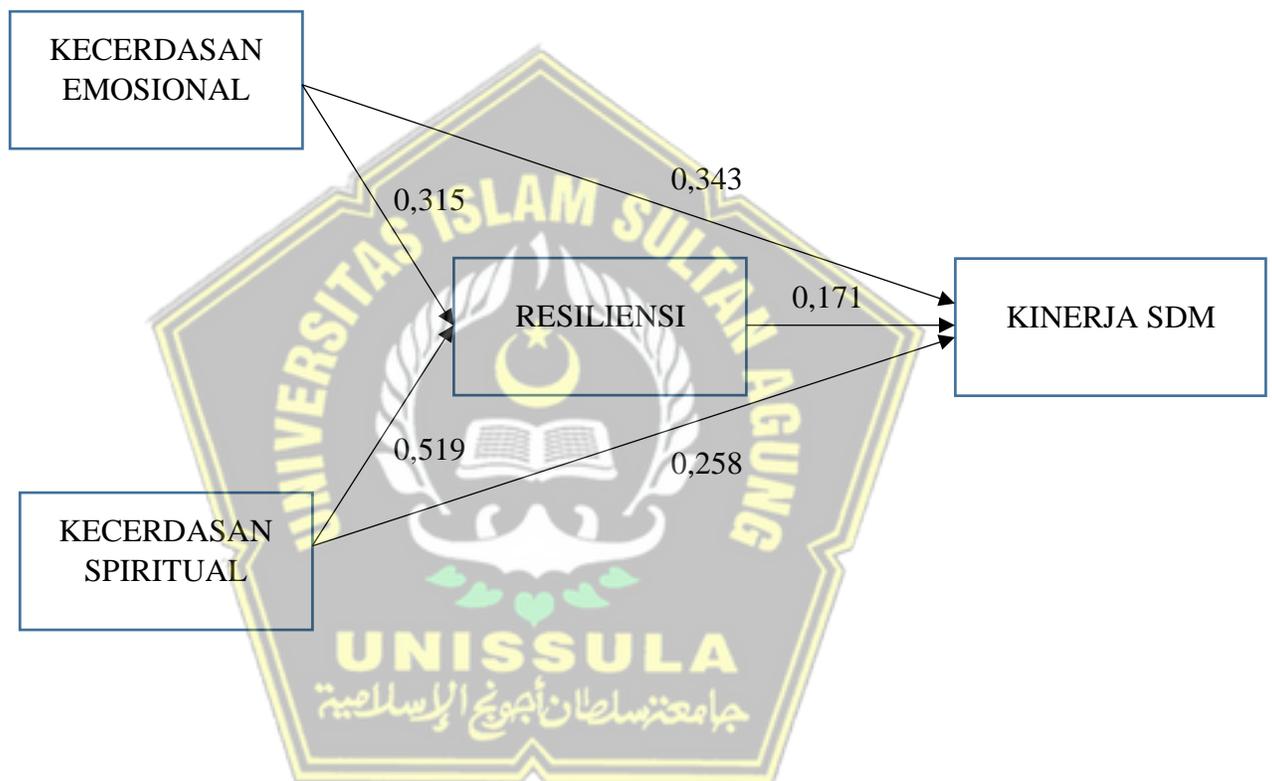
Tabel 4.18 pengaruh langsung, tidak langsung dan total model kinerja SDM menjelaskan bahwa variabel resiliensi dipengaruhi secara langsung oleh kecerdasan emosional sebesar 0,315 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,519. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang mempengaruhi variabel resiliensi tidak nampak dalam model penelitian ini karena variabel resiliensi merupakan variabel pada jenjang pertama dalam model persamaan analisis jalur.

Kemudian variabel kinerja SDM dipengaruhi secara langsung oleh kecerdasan emosional sebesar 0.343 dan kecerdasan spiritual sebesar 0.258. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja SDM adalah kecerdasan emosional dibandingkan dengan kecerdasan spiritual. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja SDM melalui resiliensi sebesar $0,315 \times 0,171 = 0,054$. Total pengaruh variabel kecerdasan emosional (pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung) terhadap kinerja SDM sebesar 0.397.

Kemudian pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM melalui resiliensi sebesar $0,519 \times 0,171 = 0,089$. Total pengaruh variabel kecerdasan spiritual (pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung) terhadap kinerja SDM sebesar 0,347. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh total yang dominan terhadap kinerja SDM sebesar 39,7%. Maka total pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan resiliensi terhadap kinerja SDM yaitu $39,7\% + 34,7\% + 17,1\% = 91,5\%$.

Sedangkan 8,5% yaitu dipengaruhi oleh faktor yang lain. Berdasarkan uraian di atas pengaruh antar variabel nampak Gambar 4.5.

Gambar 4.5
Pengaruh antar variabel



BAB V

PENUTUP

Bab penutup ini menguraikan tentang simpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.

5.1. Simpulan

A. Simpulan Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *“Bagaimana mengembangkan model Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual, sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia”*. Berdasarkan hipotesis – hipotesis yang telah dikembangkan dalam studi ini, maka masalah penelitian yang telah diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian analisis jalur (path analysis) telah dikonsepsikan melalui penelitian ini bahwa hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja SDM terdiri dari 3 variabel yang diajukan dan didukung secara empirik, yakni : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan resiliensi. Berdasarkan berbagai dukungan signifikan dari pengujian hipotesis telah menjawab masalah penelitian tersebut, dimana menghasilkan 3 pengembangan peningkatan kinerja SDM. Oleh karena itu model peningkatan kinerja SDM yang berbasis pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta peran dari resiliensi adalah sebagai berikut :

- Pertama, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kinerja SDM melalui resiliensi yang dibangun oleh kecerdasan emosional.

- Kedua, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kinerja SDM melalui resiliensi yang dibangun oleh kecerdasan spiritual.
- Ketiga, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kinerja SDM yang dibangun oleh kecerdasan emosional.
- Keempat, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kinerja SDM yang dibangun oleh kecerdasan spiritual.
- Kelima, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan resiliensi yang dibangun oleh kecerdasan emosional.
- Keenam, langkah-langkah dalam upaya meningkatkan resiliensi yang dibangun oleh kecerdasan spiritual.

B. Simpulan Hipotesis

Berdasarkan perhitungan regresi dengan software Windows SPSS, kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Bila semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kinerja SDM. Artinya peningkatan kinerja SDM dibangun dengan variabel kecerdasan emosional dengan indikator Self awareness, Self management, Motivation, Empati (Social awareness), Relationship management.
2. Bila semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka semakin tinggi kinerja SDM. Artinya peningkatan kinerja SDM dibangun dengan variabel kecerdasan spiritual dengan indikator kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran tinggi, kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan

penderitaan, kemampuan melampaui dan menghadapi rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik, kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa? atau bagaimana jika?" untuk mencari jawaban mendasar.

3. Bila semakin tinggi resiliensi, maka semakin tinggi kinerja SDM. Artinya peningkatan kinerja SDM dibangun dengan variabel resiliensi dengan indikator saya dapat dalam mengatur emosi saat bekerja di kantor, saya dapat mengatur hawa nafsu saat sedang bekerja, saya memiliki optimisme bahwa bekerja yang baik dapat meningkatkan karir kita, kemampuan analisa saya berpengaruh dalam pengambilan keputusan, saya mudah berempati di lingkungan kerja, saya percaya bahwa bekerja yang baik dapat membawa keberhasilan diri, saya mampu bangkit dalam menghadapi semua kegagalan dan permasalahan yang ada di pekerjaan saya.
4. Bila semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi resiliensi.
5. Bila semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka semakin tinggi resiliensi.

5.2. Implikasi Teoritis

1. Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan resiliensi merupakan pelaksanaan tugas yang disertai dengan penerapan hal-hal baru dalam upaya meningkatkan kinerja SDM.

2. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan hubungan kerja yang saling menghargai serta saling memaknai.
3. Resiliensi merupakan suatu tindakan dalam mengantisipasi masalah di masa depan, kebutuhan serta perubahan.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Berkaitan dengan kecerdasan emosional indikator kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, Empati (Social awareness), Relationship management seyogyanya bertanggung jawab dalam tugas dan pekerjaan, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, motivasi karena keluarga yang ada dirumah, bergaul dengan siapa saja, cepat dalam berkoordinasi dengan rekan kerja.
2. Berkaitan dengan kecerdasan spiritual indikator kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran tinggi, kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan melampaui dan menghadapi rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik, kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa? atau bagaimana jika?" untuk mencari jawaban mendasar, seyogyanya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan di kantor, sadar bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan penuh

keikhlasan, menyesuaikan dengan lingkungan kerja, tidak suka mengeluh, etika dan sopan santun, tidak mau bekerja dengan sikap yang curang dan malas, memiliki kemampuan koordinasi dengan pihak lain, menanyakan petunjuk kepada pimpinan mengenai tugas pekerjaan yang urgent atau penting.

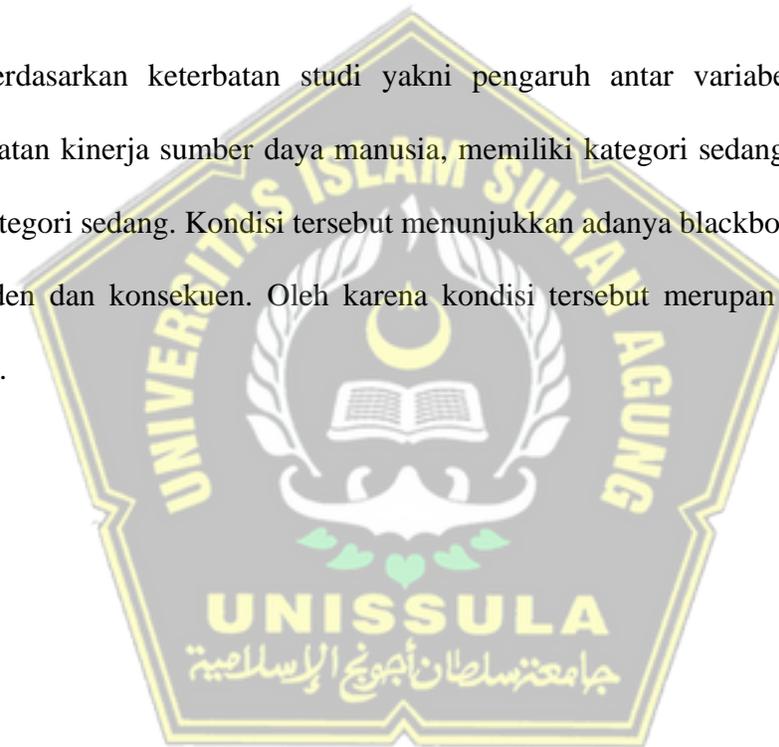
3. Berkaitan dengan resiliensi indikator saya dapat dalam mengatur emosi saat bekerja di kantor, saya dapat mengatur hawa nafsu saat sedang bekerja, saya memiliki optimisme bahwa bekerja yang baik dapat meningkatkan karir kita, kemampuan analisa saya berpengaruh dalam pengambilan keputusan, saya mudah berempati di lingkungan kerja, saya percaya bahwa bekerja yang baik dapat membawa keberhasilan diri, saya mampu bangkit dalam menghadapi semua kegagalan dan permasalahan yang ada di pekerjaan saya seyogyanya menahan amarah saat ada rekan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, hawa nafsu dalam bersantai – santai ria dalam pekerjaan, semangat dalam bekerja, kemampuan analisa yang tepat sesuai dengan identifikasi masalah, membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, rajin dan percaya diri, tetap semangat dalam menjalani pekerjaan.

5.4. Keterbatasan Studi

Pengaruh antar variabel kecerdasan emosional dengan kinerja SDM sebesar 39,7% dalam model peningkatan kinerja SDM, memiliki kategori sedang antara 20 % sd 40 % kategori sedang (Mclaen : 2002).

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan studi yakni pengaruh antar variabel dalam model peningkatan kinerja sumber daya manusia, memiliki kategori sedang antara 20 % sd 40 % kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan adanya blackbox antara variabel antesenden dan konsekuen. Oleh karena kondisi tersebut merupakan area studi yang menarik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2020. Pedoman Penulisan Tesis, Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
- Andriani, A, Listiyandini, RA. (2017). Peran Kecerdasan Sosial terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Awal. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Volume 4, Nomor 1, 2017: 67-90.
- Anggraeni, AI. (2017). Membangun resiliensi karir karyawan di dalam organisasi : tinjauan teori konstruktivis social. *Sustainable competitive advantage-7 (sca-7) feb unsoed*. Email: ade.anggraeni.gardjito@gmail.com.
- Budiantoro,TA, Sunaryo, H, Broto, KA. (2019). pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru di man 1 kota malang, jawa timur. *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*. website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com).
- Cahyani, YE, Akmal, SA. (2017). Peranan spiritualitas terhadap resiliensi pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. *Jurnal Psikoislamedia*. Volume 2, Nomor 1, April 2017.
- Can, A, Yasri. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dankomitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol 4, No 1. Program Studi Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel. <https://www.statistikian.com/>. 16 Desember 2017. 20 April 2021. <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>.

Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw - Hill.

Cerita di balik penembakan wakapolwiltabes Semarang. News.detik.com. 20 Maret 2007. 5 Desember 2020. <https://news.detik.com/berita/d-756191/cerita-di-balik-penembakan-wakapolwiltabes-semarang>.

Darvishmotevalia, M, Altinay, L, Vita, GD. (2018). Emotional Intelligence and Creative Performance: Looking Through the Lens of Environmental Uncertainty and Cultural Intelligence. *International Journal of Hospitality Management* 73 (2018): 44-54. <https://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.014>.

Diduga Terlibat Kasus Penyalahgunaan Narkoba, Kapolsek Astanaanyar Bandung Dicapot. <https://www.pikiran-rakyat.com/>. 17 Maret 2021.

Fauziya, LI, Daulima, NHC, (2017). Hubungan kecerdasan emosi dengan resiliensi penyintas banjir. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Volume 20 No.3, hal 148-157. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia, E-mail: lina.iffata@gmail.com.

Finka, CI, Prasetya, BEA. (2018). Relationship Between Spiritual Intelligence with Resilience in Teenagers Born in Poor Families. *Journal PSIKODIMENSIA*. Volume 17, No. 2. 103-109.

- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh quality of work life terhadap person organization fit dan implikasinya pada kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.14 No.4. Politeknik PalComTech. Email: hendra_hadi@palcomtech.ac.id.
- Haq, MAU, Anwar, S, Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future business Journal* 3 (2017) 87-97. www.elsevier.com.
- Haryati, Dkk. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan motivasi terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 1 malang. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi manajemen*, Fakultas Ekonomi dan bisnis Unisma. website : www.fe.unisma.ac.id.
- Hidayati, IN, Solimun, MS. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal aplikasi manajemen*, volume 11, nomor 4, desember 2013. Terakreditasi sk dirjen dikti no. 66b/dikti/kep/2011.
- Katodhia, L, Sinambela, FC. (2020). Efektivitas pelatihan emotional intelligence untuk meningkatkan resiliensi pada siswa smp yang melakukan self injury. *Journal An-Nafs : Kajian Penelitian Psikologi*. <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/psikologi>. e-ISSN: 2549-6166 p-ISSN: 2528-0600 DOI: 10.33367/psi.v5i2.956.

- Krisnanda, PH, Surya, IBK. (2019). Effect of Emotiona and Spiritual Intelligence on Transformational Leadership and Impact on Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. Vol 6 No. 3, Pages : 70-82. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n3.634>.
- Kusuma, EA, Widiarto, H, Efendi, D. (2019). Kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kampus pada kinerja mahasiswa dengan budaya mahasiswa sebagai variabel moderating. *Seminar Nasional INOBALI Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora*. emeralda.kusuma@gmail.com.
- Laporan Polisi dan Yanduan dari Seksi Propam. Tahun 2015 – 2021. Polresta Banyumas.
- Mahesti, NPRES, Rustika, IM. (2020). Peran Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Universitas Udayana yang Sedang Menyusun Skripsi. *Jurnal Psikologi Udayana Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana*. imaderustika@unud.ac.id. Vol.7, No.2, 53-65
- Masten. (2001). Ordinary Magic : Resilience Processes in Development. *America Psychologist*, 56 (3), 227-238. Doi : 10.1037/0003-066X.56.3.227.
- Mir'atannisa, IM, Rusmana, N, Budiman, N. (2019). Kemampuan Adaptasi Positif Melalui Resiliensi. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 3(2), pp. 70–75. Program Studi Bimbingan dan Konseling,

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya (UMTAS)

Nugroho, M. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 11, No. 1*. e-ISSN: 2301-8313 <http://doi.org/10.21009/JRMSI>.

Penembakan sesama anggota polisi di polsek cimanggis. www.liputan6.com. 26 Juli 2019. 5 Desember 2020. <https://www.liputan6.com/news/read/4022278/6-hal-terkait-penembakan-sesama-polisi-di-polsek-cimanggis>.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran disiplin anggota Polri.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Polisi tembak warga sipil di Makassar. www.cnnindonesia.com. 1 September 2020.

Putri, YS. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. pln persero area klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Juni 88-97. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>.

- Rachmawati, D, Listiyandini, RA. (2014). Peran konsep diri terhadap resiliensi pada pensiunan. *Jurnal Psikogenesis*, Volume 3, No 1. Fakultas Psikologi Universitas YARSI. dwiaprinda.rachmawati@gmail.com; ratih.arruum@yarsi.ac.id
- Rahayu, YTW, Qudsiyah, K, Apriyani, DCN. (2020). Hubungan Karakter Disiplin dan Resiliensi Matematis dengan Kemampuan Berpikir Tingkat Tinggi Matematika Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Pacitan Tahun Pelajaran 2019/2020. *Other thesis, STKIP PGRI PACITAN*. [HTTP://repository.stkippacitan.ac.id](http://repository.stkippacitan.ac.id).
- Rajalahu, Y. (2013). Penyelesaian pelanggaran kode etik profesi oleh kepolisian republik Indonesia. *Jurnal Lex Crimen*. Vol. II/No. 2/Apr-Jun/2013.
- Ramadhan, G, Navianto, I, Zakaria, A. (2015). Penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin anggota kepolisian (studi di kepolisian resort jombang jawa timur). Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. Email : Galuh1108@gmail.com.
- Sabiq, Z, Djalali, M. (2012). Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Prosocial Santri Pondok Pesantren Nasyrul Ulum Pamekasan. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 1, No. 2, hal 53-65.
- Syaifullah, MH. (2019). Penegakan hukum pelanggaran disiplin anggota polridi mapolda kalimantan tengah. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*. Vol. 4 No. 2. 2019.

- Tonnisen, UK, Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4, No. 1, April 2020 : hlm 156-163. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>.
- Trigueros, R, Dkk. (2019). Influence of Emotional Intelligence, Motivation and Resilience on Academic Performance and the Adoption of Healthy Lifestyle Habits among Adolescents. *International. Journal. Environ. Res. Public Health*. 16, 2810. www.mdpi.com/journal/ijerph.
- UU No 2 Tahun 2002 tentang Polri. www.jogloabang.com. 3 Agustus 2020. 5 Desember 2020. <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-2-2002-polri>.
- 3 Orang Tewas Ditembak Polisi di Cengkareng, Kapolda Metro : Saya Minta Maaf. <https://megapolitan.kompas.com/>. 25 Februari 2021 Pukul 13:46 WIB.
- Widodo. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Unissula Press.
- Wilson, J.P. (2006). *The post traumatic self: Restoring meaning and wholeness to personality*. New York: Taylor and Francis Group.
- Zohar, Danah & Marshall, Ian. 2007. *Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN
PERAN RESILIENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan, pangkat maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

1. Nomor Responden :
2. Umur :
 - a. 20 s/d 30
 - b. 30 s/d 40
 - c. 40 s/d 50
 - d. 50 s/d 60
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Masa Kinerja :
 - a. 5 s/d 15
 - b. 15 s/d 25
 - c. 25 s/d 35

5. Pangkat : a. Bintara
 b. Pama (Perwira Pertama)
 c. Pamen (Perwira Menengah)
6. Pendidikan Terakhir : a. SMA
 b. D-3
 c. S-1
 d. S-2
 e. S-3

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

<i>STS</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>SS</i>
------------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

1. KINERJA SDM

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS				SS
		1	2	3	4	5
1.	<p><i>Kualitas kerja</i> di tempat kerja saya sesuai dengan job deskripsi.</p> <p><i>-Kualitas kerja</i> yang seperti apa....</p>					

2.	<p>Kuantitas kerja di tempat kerja saya sudah baik.</p> <p>-Kuantitas kerja yang seperti apa...</p>					
3.	<p>Saya selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam bertugas.</p> <p>-Ketepatan waktu pada pukul berapa saja...</p>					
4.	<p>Efektifitas pekerjaan di tempat kerja saya sudah sesuai dengan rencana kegiatan kerja.</p> <p>-Efektifitas pekerjaan yang seperti apa...</p>					
5.	<p>Saya merasa mandiri dalam bekerja di Polresta Banyumas.</p> <p>-Mandiri dalam maksud bagaimana...</p>					
6.	<p>Komitmen organisasi di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi.</p> <p>-Komitmen organisasi yang seperti apa...</p>					

2. KECERDASAN EMOSIONAL

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		(STS)				(SS)
		1	2	3	4	5
1	Sayasadar <i>diri</i> atas pekerjaan yang ditugaskan kepada saya. - <i>Sadar diri</i> yang seperti apa....					
2	Saya mudah dalam <i>mengatur diri</i> saya sendiri untuk melakukan pekerjaan sehari – hari. - <i>Mengatur diri</i> yang bagaimana...					
3	<i>Motivasi</i> mempengaruhi kinerja saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari – hari. - <i>Motivasi</i> yang seperti apa...					
4	<i>Kesadaran sosial</i> mempengaruhi sikap dan perilaku saya dalam berhubungan sosial di kantor. - <i>Kesadaran sosial</i> yang bagaimana...					

5	Saya memiliki <i>manajemen hubungan</i> yang baik dalam bekerja dengan rekan kerja. - <i>Manajemen hubungan</i> seperti apa...					

3. KECERDASAN SPIRITUAL

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		(STS) 1	2	3	4	(SS) 5
1	Dalam bekerja, saya harus <i>bersikap fleksibel</i> (adaptif secara spontan dan aktif) - <i>Bersikap fleksibel</i> yang bagaimana...					
2	Saya memiliki <i>tingkat kesadaran</i> yang tinggi dalam bekerja. - Deskripsikan <i>kesadaran tinggi</i> yang bagaimana...					
3	Saya harus memiliki <i>kemampuan mengadaptasi</i> - <i>Kemampuan mengadaptasi</i> yang seperti apa jelaskan....					

4	<p>Saya harus memiliki <i>kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit</i> dalam bekerja, baik di lapangan maupun di kantor.</p> <p>-Deskripsikan <i>kemampuan</i> yang bagaimana....</p>					
5	<p>Saya memiliki <i>kualitas hidup</i> di dalam pekerjaan saya.</p> <p>-<i>Kualitas hidup</i> yang seperti apa...</p>					
6	<p>Saya memiliki <i>keenganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu</i> di dalam pekerjaan.</p> <p>-Contoh <i>keenganan</i> apa yang telah diperbuat...</p>					
7	<p>Saya memiliki <i>kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal</i> dalam pekerjaan.</p> <p>-Melihat <i>keterkaitan antara berbagai hal</i> yang bagaimana...</p>					

8	<p>Saya <i>memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya</i></p> <p><i>-Bertanya</i> yang seperti apa....</p>					

4. RESILIENSI

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		(STS)				(SS)
		1	2	3	4	5
1	<p>Saya dapat dalam <i>mengatur emosi</i> saat bekerja di kantor.</p> <p><i>-Emosi</i> yang bagaimana...</p>					
2	<p>Saya dapat <i>mengatur hawa nafsu</i> saat sedang bekerja.</p> <p><i>-Hawa nafsu</i> yang seperti apa...</p>					

3	<p>Saya <i>memiliki optimisme</i> bahwa bekerja yang baik dapat meningkatkan karir kita.</p> <p>-Deskripsikan <i>optimisme</i> seperti apa...</p>					
4	<p><i>Kemampuan analisa</i> saya berpengaruh dalam pengambilan keputusan.</p> <p>-<i>Kemampuan analisa</i> yang bagaimana...</p>					
5	<p>Saya mudah <i>berempati</i> di lingkungan kerja saya.</p> <p>-Deskripsikan <i>Empati</i> yang seperti apa...</p>					
6	<p>Saya percaya bahwa bekerja yang baik dapat membawa <i>keberhasilan diri</i> saya.</p> <p>-<i>Keberhasilan diri</i> yang bagaimana...</p>					
7	<p>Saya <i>mampu bangkit</i> dalam menghadapi semua kegagalan dan permasalahan yang ada di pekerjaan saya.</p> <p>-Deskripsikan <i>bangkit</i> yang bagaimana...</p>					

Lampiran 2 : Print Out SPSS

STATISTIK DESKRIPTIF

Kinerja Sumber Daya Manusia

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1	219	1	5	4.53	.738
Z2	219	1	5	4.49	.762
Z3	219	1	5	4.59	.720
Z4	219	1	5	4.48	.738
Z5	219	1	5	4.01	1.271
Z6	219	1	5	4.52	.713
Valid N (listwise)	219				

Kecerdasan Emosional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_1	219	1	5	4.60	.652
X1_2	219	1	5	4.49	.750
X1_3	219	1	5	4.53	.750
X1_4	219	1	5	4.37	.891
X1_5	219	1	5	4.62	.619
Valid N (listwise)	219				

Kecerdasan Spiritual

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2_1	219	1	5	4.63	.595
X2_2	219	1	5	4.53	.644
X2_3	219	1	5	4.62	.605
X2_4	219	1	5	4.36	.889
X2_5	219	1	5	4.51	.725
X2_6	219	1	5	4.26	1.077
X2_7	219	1	5	4.37	.860
X2_8	219	1	5	4.42	.727
Valid N (listwise)	219				

Resiliensi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	219	1	5	4.52	.719
Y2	219	1	5	4.51	.673
Y3	219	1	5	4.56	.677
Y4	219	1	5	4.51	.645
Y5	219	1	5	4.56	.663
Y6	219	1	5	4.61	.622
Y7	219	1	5	4.54	.622
Valid N (listwise)	219				

VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

Correlations

		Correlations					Kecerdasan Emosional
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	
X1_1	Pearson Correlation	1	,604**	,527**	,368**	,621**	,732**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219
X1_2	Pearson Correlation	,604**	1	,483**	,364**	,631**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219
X1_3	Pearson Correlation	,527**	,483**	1	,511**	,529**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219
X1_4	Pearson Correlation	,368**	,364**	,511**	1	,463**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219
X1_5	Pearson Correlation	,621**	,631**	,529**	,463**	1	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	219	219	219	219	219	219
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	,732**	,746**	,755**	,700**	,752**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	219	219	219	219	219	219

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	219	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	219	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	5

VARIABEL KECERDASAN SPIRITUAL

Correlations

		Correlations								Kecerdasan Spiritual
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	
X2_1	Pearson Correlation	1	,727**	,758**	,487**	,675**	,384**	,508**	,573**	,737**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
X2_2	Pearson Correlation	,727**	1	,728**	,547**	,684**	,357**	,606**	,640**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
X2_3	Pearson Correlation	,758**	,728**	1	,486**	,654**	,382**	,471**	,604**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
X2_4	Pearson Correlation	,487**	,547**	,486**	1	,487**	,284**	,425**	,522**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
X2_5	Pearson Correlation	,675**	,684**	,654**	,487**	1	,438**	,591**	,512**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
X2_6	Pearson Correlation	,384**	,357**	,382**	,284**	,438**	1	,408**	,281**	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
X2_7	Pearson Correlation	,508**	,606**	,471**	,425**	,591**	,408**	1	,586**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
X2_8	Pearson Correlation	,573**	,640**	,604**	,522**	,512**	,281**	,586**	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219
Kecerdasan Spiritual	Pearson Correlation	,737**	,769**	,725**	,611**	,758**	,583**	,724**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	219	219	219	219	219	219	219	219	219

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	219	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	219	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	8

VARIABEL RESILIENSI

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Resiliensi
Y1	Pearson Correlation	1	,827**	,594**	,630**	,755**	,650**	,770**	,819**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
Y2	Pearson Correlation	,827**	1	,610**	,721**	,731**	,691**	,807**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
Y3	Pearson Correlation	,594**	,610**	1	,610**	,556**	,620**	,645**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
Y4	Pearson Correlation	,630**	,721**	,610**	1	,629**	,670**	,733**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
Y5	Pearson Correlation	,755**	,731**	,556**	,629**	1	,604**	,675**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
Y6	Pearson Correlation	,650**	,691**	,620**	,670**	,604**	1	,751**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
Y7	Pearson Correlation	,770**	,807**	,645**	,733**	,675**	,751**	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	219	219	219	219	219	219	219	219
Resiliensi	Pearson Correlation	,819**	,831**	,689**	,745**	,754**	,744**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	219	219	219	219	219	219	219	219

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	219	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	219	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	7

VARIABEL KINERJA SDM

Correlations

		Correlations						Kinerja SDM
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	
Z1	Pearson Correlation	1	,679**	,659**	,719**	,244**	,573**	,634**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219
Z2	Pearson Correlation	,679**	1	,697**	,772**	,194**	,636**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,004	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219
Z3	Pearson Correlation	,659**	,697**	1	,730**	,170*	,666**	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,012	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219
Z4	Pearson Correlation	,719**	,772**	,730**	1	,230**	,744**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219
Z5	Pearson Correlation	,244**	,194**	,170*	,230**	1	,137*	,473**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,012	,001		,043	,000
	N	219	219	219	219	219	219	219
Z6	Pearson Correlation	,573**	,636**	,666**	,744**	,137*	1	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,043		,000
	N	219	219	219	219	219	219	219
Kinerja SDM	Pearson Correlation	,634**	,640**	,593**	,704**	,473**	,613**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	219	219	219	219	219	219	219

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	219	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	219	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	6

Regression 1

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,611	,608	2,104

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

b. Dependent Variable: Resiliensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1503,653	2	751,826	169,844	,000 ^a
	Residual	956,137	216	4,427		
	Total	2459,790	218			

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

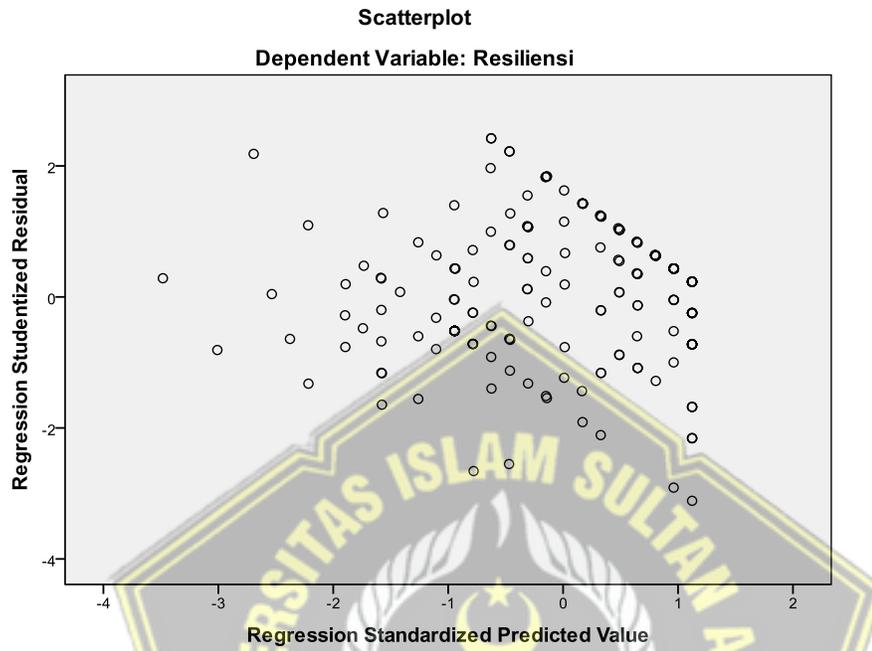
b. Dependent Variable: Resiliensi

Coefficients^a

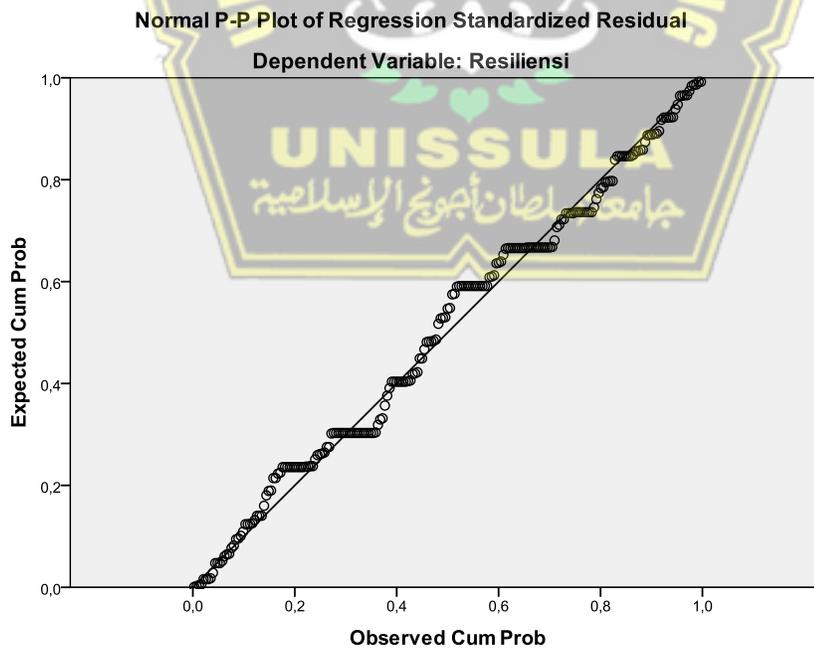
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,374	1,341		5,498	,000		
	Kecerdasan Emosional	,422	,085	,315	4,970	,000	,449	2,226
	Kecerdasan Spiritual	,415	,051	,519	8,208	,000	,449	2,226

a. Dependent Variable: Resiliensi

UJI HETEROSKEDASITAS



UJI NORMALITAS



Regression 2

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,492	,485	2,109

a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927,586	3	309,195	69,542	,000 ^a
	Residual	955,921	215	4,446		
	Total	1883,507	218			

a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Coefficients^a

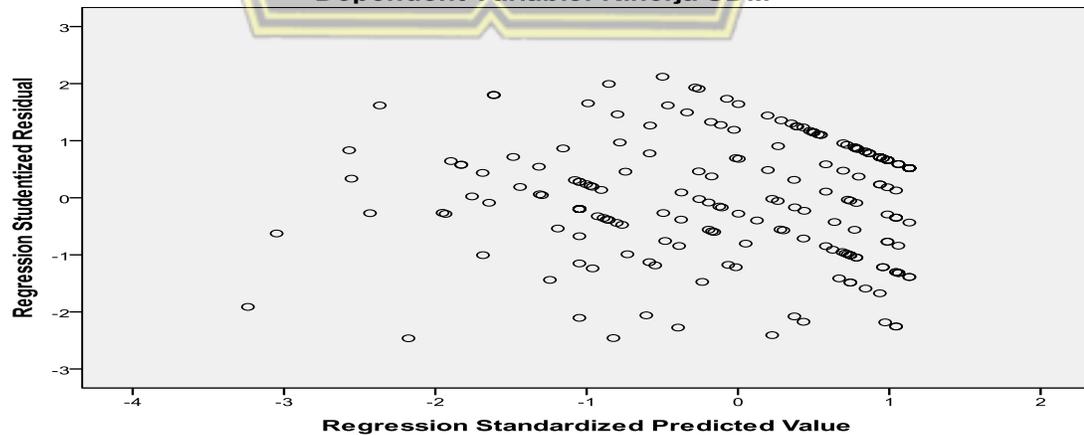
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,423	1,435		4,475	,000		
	Kecerdasan Emosional	,402	,090	,343	4,479	,000	,403	2,480
	Kecerdasan Spiritual	,180	,058	,258	3,108	,002	,342	2,920
	Resiliensi	,149	,068	,171	2,188	,030	,389	2,573

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

UJI HETEROSKEDASITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja SDM



UJI NORMALITAS

