

Implementasi *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient*, dan *Financial Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong

Bakri;¹
bakriewahid@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to 1.) To determine and analyze simultaneous influence of Intelligence Quotient, Emotional Quotient, and Financial Spiritual Quotient towards the Performance of Regional Working Units Leaders in Parigi Moutong Regency 2). To determine and analyze partial influence of Intelligence Quotient on the Performance of Regional Working Units Leaders in Parigi Moutong Regency 3). To determine and analyze partial influence of Emotional Quotient on the Performance of Regional Working Units Leaders in Parigi Moutong Regency. 4). To determine and analyze partial influence of Financial Spiritual Quotient on the Performance of Regional Working Units Leaders in Parigi Moutong Regency. Results of the study concludes: 1). The variables of Intelligence Quotient, Emotional Quotient, and Financial Spiritual Quotient simultaneously shown a significant influence the performance of Working Units Leaders in Parigi Moutong Regency with R-Square (0.720). 2). Intelligence Quotient variable partially shown a significant influence on the performance of Working Units Leaders in Parigi Moutong Regency. 3). Emotional Quotient variable partially shown a significant influence on the performance of Working Units Leaders in Parigi Moutong Regency. 4). Financial Spiritual Quotient variable partially shown a significant influence on the performance of Working Units Leaders in Parigi Moutong Regency.

Keywords: Influence of Intelligence Quotient, Emotional Quotient, and Financial Spiritual Quotient

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient* dan *Financial Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial *Intelligence Quotient* terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong. 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja

¹ Lecturer at Faculty of Economics and Islamic Business, State Islamic Institute of Sultan Amai Gorontalo, Indonesia

Perangkat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong. 4). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *parsial Financial Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong. Hasil penelitian menyimpulkan: 1). Variabel *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient* dan *Financial Spiritual Quotient* secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong dengan R-Square (0,720), 2). Variabel *Intelligence Quotient* secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong, 3). Variabel *Emotional Quotient* secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong, 4). Variabel *Financial Spiritual Quotient* secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Parigi Moutong.

Kata Kunci : *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient*, *Financial Spiritual Quotient*.

1. Pendahuluan

Seorang pemimpin pada dasarnya merupakan seorang perencana, pengorganisasian, pengarah, dan pengawas. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan. Seorang pemimpin perlu menyadari bahwa ia tidak mungkin dapat bekerja dengan hasil yang baik tanpa adanya kerjasama dengan yang dipimpinnya. Di samping itu seorang pimpinan dituntut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Natsir, 2004).

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer juga adalah *financial spiritual quotient* yang memungkinkan dalam melaksanakan tugas tidak terjebak dengan penyelewengan penggunaan keuangan, dan ini bisa membawa dirinya menjadi gelap mata dan akhirnya menghalalkan segala cara untuk memperoleh uang. Kelebihan uang menimpa seseorang yang punya uang melimpah tapi dia tidak mampu mensyukurinya dan tidak berbahagia. Secara singkat *financial spiritual quotient* mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu *intelligence quotient* dan *emotional quotient*. Imam Supriyono (2009) mengatakan *financial spiritual quotient* adalah alat ukur kemampuan manusia dalam mendayagunakan uang untuk sarana

mencapai tujuan mulia dalam kehidupan dengan berdasar pada nilai-nilai keluhuran.

Melihat potensi yang dimiliki Kabupaten Parigi Moutong sangat besar dari sumber daya alam yang akan menjadi modal masyarakat dalam mengelola potensi yang ada. Namun apa yang terjadi, angka kemiskinan mengalami peningkatan sangat drastis yang mencapai 200 persen lebih dari jumlah data masyarakat miskin pada tahun 2008, 18 ribu kepala keluarga lebih menjadi 56 ribu kepala keluarga lebih sesuai hasil pendataan pada tahun 2011. Ini menandakan tidak adanya perhatian dan keseriusan pemerintah dalam pengentasan kemiskinan di daerah ini. Hal ini diungkap Ketua Lembaga Pemantau Pemberdayaan Negara Republik Indonesia Kabupaten Parigi Moutong, Radar Parimou (12 Januari 2012).

(H. S. T) Wakil Bupati Parigi Moutong mengungkapkan korupsi di daerah ini sudah mengakar dan menggugung untuk memberantas korupsi yang sudah menggugung itu harus dimulai dari atas ke bawah. Karena kalau kita sapu dari bawah ke atas, itu susah. Mari kita sama-sama memberantas korupsi di Parigi Moutong. Salah satu contoh korupsi adalah penyaluran bantuan dari instansi terkait kepada masyarakat yang tidak tepat sasaran. “Bantuan cuma-cuma yang seharusnya diberikan kepada masyarakat sebanyak Rp.50.000, tapi hanya diberikan Rp.20.000. Karena diberikan cuma-cuma, masyarakat mau saja menerima meski hanya Rp.20.000. Wakil Bupati mengatakan hampir semua satuan kerja perangkat daerah perlu diawasi. Alasannya banyak satuan kerja perangkat daerah yang tidak benar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pimpinan.

Berdasarkan fenomena diatas bahwa *financial spiritual quotient* dalam penerapan pengelolaan keuangan dilingkungan kerja Kabupaten Parigi Moutong belum maksimal, masih ada kejadian-kejadian penyalagunaan pengelolaan keuangan dalam pelaksanaan program kerja sehingga aliran kas masuk tercela baik yang berasal dari gaji, investasi maupun subsidi yang diperoleh dengan cara yang melanggar agama, norma atau hukum yang akan merugikan diri sendiri dan orang lain. Merugikan diri sendiri karena mencari nafkah yang melanggar ajaran agama, norma dan hukum akan berakibat jelek pada masa depan

seseorang, baik masa depan ketika masih hidup di dunia maupun masa depan ketika ia telah meninggal dunia dan hidup abadi di negeri akhirat (Imam Supriyono, 2009).

Emotional quotient penting dimiliki setiap pimpinan di lingkungan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong karena kecerdasan *emotional quotient* memandu pimpinan untuk mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta untuk menggapainya dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Goleman (Syafar, Natsir dan Miru, 2007:3) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Begitu pula dengan kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkannya. Karena kesuksesan pimpinan secara tidak langsung dapat terlihat dari cara dia untuk mampu bekerja sama dengan baik dalam instansi dan dengan masyarakat. Mereka yang mampu bekerja sama akan memaksimalkan produktivitas kelompok, akan tetapi mereka yang tidak dapat bekerja sama atau mudah "meledak" tak mampu mengelola perubahan atau konflik dan bahkan akan meracuni instansi yang dipimpin. Agar dapat bekerja sama dengan baik, diperlukan kemampuan mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut, menurut Goleman (1996) merupakan aspek kecerdasan emosional.

Kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong yang murni hanya memiliki kecerdasan akademis tinggi, mereka cenderung memiliki rasa gelisah yang tidak beralasan, terlalu kritis, rewel,

cenderung menarik diri, terkesan dingin dan cenderung sulit mengekspresikan kekesalan dan kemarahannya secara tepat. Bila didukung dengan rendahnya taraf kecerdasan emosionalnya, maka kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong seperti ini sering menjadi sumber masalah. Karena sifat-sifat di atas, bila pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong memiliki *intelligence quotient* tinggi namun taraf kecerdasan emosionalnya rendah maka cenderung akan terlihat sebagai orang yang keras kepala, sulit bergaul, mudah frustrasi, tidak mudah percaya kepada orang lain, tidak peka dengan kondisi lingkungan dan cenderung putus asa bila mengalami stress. Kondisi sebaliknya, dialami oleh pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong yang memiliki taraf *intelligence quotient* rata-rata namun memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Banyak kendala yang dihadapi pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong dalam upaya untuk menciptakan kinerja pimpinan yang efektif. Diantara kendala yang dihadapi adalah diindikasikan telah terjadi penurunan kinerja. Indikasi penurunan kinerja ini ditunjukkan dengan beberapa kasus pelanggaran disiplin dari pimpinan. Namun kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terjadi tersebut perlu diantisipasi sejak dini agar tidak mengganggu upaya pencapaian tujuan kinerja. Indikator-indikator lain yang menunjukkan penurunan kinerja pimpinan adalah pimpinan yang datang terlambat masuk kerja, belum terpenuhinya target kinerja yang telah ditetapkan, banyaknya pimpinan yang sering meninggalkan tempat pada jam kerja untuk kegiatan di luar kantor, tingkat kedisiplinan menurun terutama setelah istirahat makan siang, masih banyak pimpinan yang belum berada di tempat untuk kembali bekerja.

2. Literatur Review

2.1 Intelligence Quotient

Sutarjo A. Wiramiharja (2003:73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui keeratan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan

yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah (1) kemampuan figure, (2) kemampuan verbal, kemampuan numerik.

2.2 Emotional Quotient

Kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada (Goleman, 2001:42-43) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu (1) kesadaran diri, (2) pengaruh diri, (3) motivasi, (4) empati, dan (5) keterampilan hubungan antra pribadi.

2.3 Financial Spiritual Quotient

Imam Supriyono (2009) Untuk menghitung atau mengukur *financial spiritual quotient* adalah sebagai berikut (1) aliran kas masuk dan keluar, (2) aliran kas masuk terpuji dan tercela, (3) aliran kas masuk murni, (4) aliran kas keluar

2.4 Kinerja

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 1996:44).

2.5 Penilaian Kinerja

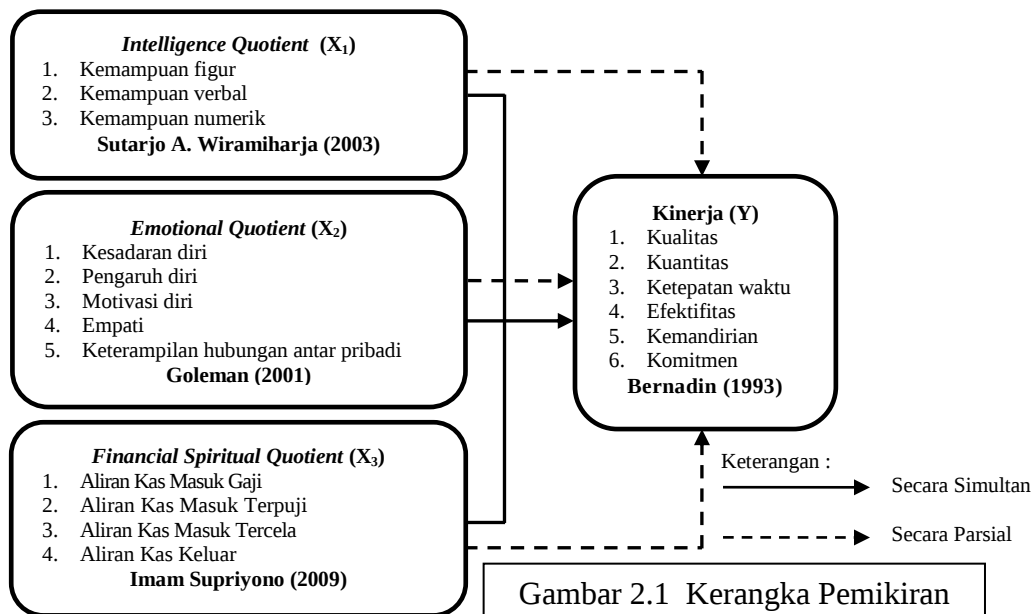
Bernadin (1993:75) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektifitas, (5) kemandirian, dan (6) komitmen.

Mathis dan Jackson (2002:78) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

2.6 Pimpinan

Pada konteks manajemen, seorang pemimpin pada dasarnya merupakan seorang perencana, pengorganisasian, pengarah, dan pengawas. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan kepada yang dipimpin. Seorang pemimpin perlu menyadari bahwa ia tidak mungkin dapat bekerja dengan hasil yang baik tanpa adanya kerjasama dengan yang dipimpinnya. Di samping itu seorang pimpinan dituntut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Natsir, 2004).

Kerangka Pemikiran



3. Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	No. Pertanyaan
IQ (<i>Intelligence Quotient</i>) Sutarjo A. Wiramiharja (2003)	Kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah lain secara positif	1. Kemampuan Figur 2. Kemampuan Verbal 3. Kemampuan Numerik	Likert	1 - 11
EQ (<i>Emotional Quotient</i>) Goleman (2001)	Kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain	1. Kesadaran Diri 2. Pengaruh Diri 3. Motivasi Diri 4. Empati 5. Keterampilan Hubungan antar Pribadi	Likert	12 - 38
FSQ (<i>Financial Spiritual Quotient</i>) Imam Supriyono (2009)	Alat ukur kemampuan manusia dalam mendayagunakan uang untuk sarana mencapai tujuan mulia dalam kehidupan dengan berdasar pada nilai-nilai keluhuran	1. Aliran Kas Masuk Gaji 2. Aliran Kas Masuk Terpuji 3. Aliran Kas Masuk Tercela 4. Aliran Kas Keluar	Likert	39 - 59
KINERJA Bernadin (1993)	Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan enam kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen	Likert	59 - 76

5. Hasil Penelitian

5.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pimpinan					
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
C = Constanta	0,979	0,282		3,469	0,001
X1 = <i>Intelligence Quotient</i>	0,195	0,049	0,305	3,998	0,000
X2 = <i>Emotional Quotient</i>	0,207	0,066	0,268	3,137	0,003
X3 = <i>Financial Spiritual Quotient</i>	0,402	0,067	0,536	5,973	0,000
R-Square = 0,720 F-Statistik = 46,341					
Multiple R = 0,849 ^a					
Adjusted R-Square = 0,705 Sig. F = 0,000 ^a					

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah :

$$Y = 0,979 + 0,195 X_1 + 0,207 X_2 + 0,402 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa (1) Nilai a (constant) adalah 0,979, hal ini menyatakan bahwa jika nilai *intelligence quotient*, *emotional quotient*, dan *financial spiritual quotient* dalam penelitian ini diabaikan atau bernilai nol, maka kinerja pimpinan akan meningkat sebesar 0,979, (2) Nilai koefisien *intelligence quotient* (X_1) adalah 0,195 hal ini menjelaskan bahwa jika *intelligence quotient* mengalami peningkatan, maka nilai kinerja pimpinan akan naik, (3) Nilai koefisien *emotional quotient* (X_2) sebesar 0,207, artinya apabila *emotional quotient* dalam penelitian ini bertambah, maka kinerja pimpinan akan naik, (4) Nilai koefisien *financial spiritual quotient* (X_3) adalah 0,402. Hal ini menyatakan bahwa jika *financial spiritual quotient* di penelitian ini mengalami penambahan, maka kinerja pimpinan akan mengalami peningkatan.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient*, dan *Financial Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Parigi Moutong

Hasil uji F diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel bebas *intelligence quotient* (X_1), *emotional quotient* (X_2), dan *financial spiritual quotient* (X_3). Hasil ini memberikan makna bahwa secara simultan berpengaruh nyata (*signifikan*) terhadap variabel kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan *intelligence quotient*, *emotional quotient*, dan *financial spiritual quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti atau hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara *intelligence quotient*, *emotional quotient*, dan *financial spiritual quotient* terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Intelligence quotient*, *emotional quotient*, dan *financial spiritual quotient* yang

tinggi akan meningkatkan kinerja pimpinan, sebaliknya bila *intelligence quotient*, *emotional quotient*, dan *financial spiritual quotient* rendah maka kinerja pimpinan akan menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pimpinan adalah *intelligence quotient*. *Intelligence quotient* kemampuan figur, kemampuan verbal, kemampuan numerik akan membantu peningkatan kualitas kinerja pimpinan yang lebih baik, Sutarjo A. Wiramiharja (2003:73) mendefenisikan bahwa kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah lain secara positif yang dapat diukur dengan kemampuan figur adalah merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk, kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa dan kemampuan numerik yaitu pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka.

Kinerja pimpinan juga dipengaruhi oleh *emotional quotient*. *Emotional quotient* adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain dan dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada (Goleman, 2001:42-43), yaitu: kesadaran diri, pengaruh diri, motivasi, empati, keterampilan hubungan antara pribadi.

Selain *intelligence quotient*, *emotional quotient*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pimpinan yaitu *financial spiritual quotient*. *Financial spiritual quotient* dapat diwujudkan dengan adanya aliran kas masuk gaji, aliran kas masuk terpuji, aliran kas masuk tercela, aliran kas keluar. *Financial spiritual quotient* yang tepat dalam pengelolaan keuangan akan meningkatkan kinerja pimpinan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Financial Spiritual Quotient* adalah alat ukur kemampuan manusia dalam mendayagunakan uang untuk sarana mencapai tujuan mulia dalam kehidupan dengan berdasar pada nilai-nilai keluhuran (Imam Supriyono, 2009).

Hasil penelitian menyatakan pengaruh *intelligence quotient*, *emotional quotient*, dan *financial spiritual quotient* terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong secara simultan sebesar 70,50%

sedangkan sisanya sebesar 29,50 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Indikasi ini menunjukkan bahwa *intelligence quotient*, *emotional quotient*, dan *financial spiritual quotient* berpengaruh secara maksimal dalam melaksanakan kinerja di lingkungan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan masing-masing sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Serta pencapaian tujuan visi dan misi pada instansi maupun visi dan misi Kabupaten Parigi Moutong.

Pengaruh *Intelligence Quotient* Terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Parigi Moutong

Berdasarkan pembuktian hipotesis kedua melalui uji t, diketahui bahwa secara parsial *intelligence quotient* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai t pada variabel *intelligence quotient* sebesar 0,195 dan nilai sig. 0,000 atau nilai sig < alfa 0,05 pada taraf kepercayaan 95 %. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *intelligence quotient* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan *intelligence quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti atau hipotesis kedua dapat diterima.

Intelligence quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja pimpinan dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *intelligence quotient* yang dimiliki pimpinan maka kinerja pimpinan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah *intelligence quotient* pimpinan maka semakin rendah kinerja pimpinan. Atau dengan kata lain bahwa kinerja pimpinan baik atau tidaknya dipengaruhi atau ditentukan oleh *intelligence quotient* pimpinan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan *intelligence quotient* yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja pimpinan yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki *intelligence quotient* lebih rendah.

Intelligence quotient merupakan kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk dimana kemampuan figur dapat memberikan pencapaian target visi dan misi pada instansi maupun Kabupaten Parigi Moutong, mampu memiliki kemampuan mengenali suatu logis dalam suatu masalah dan mampu memecahkan masalah dengan baik serta menilai implikasi dari suatu masalah, mampu menunjukkan pikiran jernih pada saat menentukan kebijakan dan kemampuan figur ini yang memiliki nilai mean yang paling tinggi dalam melaksanakan tugas yang didasari oleh kegunaan manfaat yang lebih diutamakan sehingga hasil kinerja yang memuaskan.

Kemampuan verbal merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa yang meliputi dari pemahaman cepat dengan baik dan benar setiap ada perintah atasan secara lisan dan pemahaman dalam peraturan secara tertulis sesuai dengan maksud yang diinginkan oleh atasan. Karena kemampuan verbal ini yang memiliki nilai mean yang terendah dan dapat mempengaruhi kinerja pimpinan. sehingga kemampuan verbal ini harus ditingkatkan dalam melaksanakan perintah tersebut dengan baik dan benar serta akan menghasilkan kinerja yang optimal di satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Kemampuan numerik yaitu pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka yang dibutuhkan dalam menghasilkan produktivitas kinerja yang optimal sehingga kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong dapat mencapai target yang memuaskan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sutarjo A. Wiramiharja (2003:73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster,

sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut yaitu kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk, kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa dan kemampuan numerik yaitu pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka.

Penelitian yang dilakukan (Sutarjo A. Wiramiharja, 2003:73) ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variabel kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik.

Sedangkan Anastasi (1997:220) mengatakan bahwa inteligensi bukanlah kemampuan tunggal dan seragam tetapi merupakan komposisi dari berbagai fungsi. Istilah ini umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam budaya tertentu. Kemampuan intelektual ini dapat diukur dengan suatu alat tes yang biasa disebut *intelligence quotient*. *Intelligence quotient* adalah ekspresi dari tingkat kemampuan individu pada saat tertentu, dalam hubungan dengan norma usia yang ada (Anastasi, 1997:220).

Peningkatan *intelligence quotient* kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong merupakan salah satu faktor yang menentukan hasil kinerja yang baik, dari analisis data yang tersaji ternyata indikator kemampuan figur yang didalamnya kemampuan dalam melaksanakan tugas yang sering didasari atas nilai kegunaan manfaat yang paling diutamakan, ini dibutuhkan dalam menghasilkan produktivitas kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong yang baik. Hal demikian membuktikan *intelligence quotient* memiliki pengaruh terhadap kinerja pimpinan.

Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Parigi Moutong

Berdasarkan pembuktian hipotesis ketiga melalui uji t, diketahui bahwa secara parsial *emotional quotient* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai t pada variabel *emotional quotient* sebesar 0,207 dan nilai sig. 0,003 atau nilai sig < alfa 0,05 pada taraf kepercayaan 95 %. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *emotional quotient* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan *emotional quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti atau hipotesis ketiga dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan *emotional quotient* yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja pimpinan yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki *emotional quotient* lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki *emotional quotient* tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. *Emotional quotient* dalam penelitian adalah kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain dan merupakan variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja pimpinan.

Adanya *emotional quotient* dalam bentuk kesadaran diri 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. Pengaruh diri

yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. Motivasi diri 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 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. Dan keterampilan hubungan antar pribadi merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perseisihan dan bekerja sama dalam tim.

Disisi lain kecerdasan emosional juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kecerdasan emosional menurut Coleman (*dalam*, Syafar 2007:13) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Secara sederhana kecerdasan emosional atau EQ menggambarkan kemampuan seorang individu untuk mampu mengelola dorongan-dorongan dalam dirinya terutama dorongan emosi.

Peningkatan *emotional* quotient kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong merupakan salah satu faktor yang menentukan hasil kinerja yang baik, dari analisis data yang tersaji ternyata indikator membina hubungan (sosial) yang didalamnya menghindari perselisihan atau perpecahan di lingkungan kerja, ini dibutuhkan dalam menghasilkan produktivitas kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong yang baik. Hal demikian membuktikan *emotional* quotient memiliki pengaruh terhadap kinerja pimpinan.

Pengaruh *Financial Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Parigi Moutong

Berdasarkan pembuktian hipotesis keempat melalui uji t, diketahui bahwa secara parsial *financial spiritual quotient* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai t pada variabel *emotional quotient* sebesar 0,402 dan nilai sig. 0,000 atau nilai sig < alfa 0,05 pada taraf kepercayaan 95 %. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *financial spiritual quotient* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan *financial spiritual quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti atau hipotesis keempat dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, *financial spiritual quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan *financial spiritual quotient* yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja pimpinan yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki *financial spiritual quotient* lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki *financial spiritual quotient* tinggi lebih mudah mengelola keuangan dalam pelaksanaan tugas.

Financial spiritual quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong dapat dijelaskan bahwa semakin *financial spiritual quotient* yang dilakukan oleh pimpinan maka kinerja pimpinan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah *financial spiritual quotient* kinerja pimpinan maka semakin rendah kinerja pimpinan. Atau dengan kata lain bahwa kinerja pimpinan baik atau tidaknya dipengaruhi atau ditentukan oleh *financial spiritual quotient* pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Berdasarkan hasil analisa menunjukan, *financial spiritual quotient*

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pimpinan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan *financial spiritual quotient* yang tepat dalam pengelolaan keuangan akan meningkatkan kinerja pimpinan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Financial spiritual quotient* juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pimpinan bekerja adalah mendapatkan hasil kinerja yang baik untuk memenuhi target pencapaian kinerja masing-masing instansi yang dipimpin, sementara disisi lain khusus kinerja *financial spiritual quotient* agar para pimpinan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan dilingkungan kerja maupun untuk Kabupaten Parigi Moutong dengan tujuan utama mampu melaksanakan tugas-tugas pimpinan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Financial spiritual quotient bertujuan adalah sebagai alat ukur kemampuan manusia dalam mendayagunakan uang untuk sarana mencapai tujuan mulia dalam kehidupan dengan berdasar pada nilai-nilai keluhuran bisa menekan atau memperkecil kesalahan dalam pengelolaan keuangan. Selain itu, pimpinan juga akan terhindar dari pengaruh luar yang akan mengakibatkan keinginan untuk bertindak tidak terpuji sehingga bisa menyalagunakan pengelolaan keuangan untuk tujuan lain yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut.

Financial spiritual quotient dalam penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pimpinan. *Financial spiritual quotient* dalam penelitian ini diukur dengan indikator aliran kas masuk gaji atau AKMG yaitu uang yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan dari sebuah perusahaan atau instansi tempat bekerja sebagai imbalan jerih payahnya selama sebulan yang didalamnya mencakup kepuasan atas gaji yang diperoleh, dapat menghasilkan tambahan gaji baik dari penghasilan perkebunan yang saya miliki dan tambahan gaji dari pasangan hidup (suami/istri), aliran kas masuk terpuji Disebut AKM Terpuji karena bekerja untuk mencari nafkah adalah ibadah yang mencakup penghasilan sesuai dengan hukum yang berlaku sesuai dengan norma agama, aliran kas masuk tercela atau AKM tercela adalah AKM baik yang berasal dari gaji, investasi maupun subsidi yang diperoleh dengan cara yang melanggar agama, norma atau hukum. Disebut tercela karena cara mencari

nafkah yang melanggar agama, norma dan hukum akan merugikan diri sendiri dan orang lain. Merugikan diri sendiri karena mencari nafkah yang melanggar ajaran agama, norma dan hukum akan berakibat jelek pada masa depan seseorang, baik masa depan ketika masih hidup di dunia maupun masa depan ketika is telah meninggal dunia dan hidup abadi di negeri akhirat, dan aliran kas keluar atau AKK adalah jumlah uang yang keluar dalam satu periode tertentu. Karena kita telah menjadikan bulan sebagai periode yang menjadi dasar pembahasan, maka AKK pun kita hitung dengan menggunakan perhitungan bulanan. Merupaka pegangan dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Imam Supriyono (2009) di tangan orang yang piawai dan cerdas spiritual, uang akan menjadi alat yang sangat bermanfaat. Bukan hanya bagi diri orang yang memegangnya, tetapi juga bermanfaat bagi ribuan orang lain. Kemampuan untuk mendayagunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan ini disebut sebagai kecerdasan finansial dan diukur dengan *financial quotient*.

Peningkatan *financial quotient* kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong merupakan salah satu faktor yang menentukan hasil kinerja yang baik, dari analisis data yang tersaji ternyata indikator aliran kas keluar yang didalamnya penggunaan keuangan biasanya mempertimbangkan penggunaan anggaran rumah tangga sesuai dengan kebutuhan dan melakukan pembelanjaan kantor sesuai dengan rancangan anggaran pendapatan dan belanja kantor, ini dibutuhkan dalam menghasilkan produktivitas kinerja pimpinan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Parigi Moutong yang baik dan professional dalam pengelolaan dan penggunaan anggaran keuangan. Hal demikian membuktikan *financial quotient* memiliki pengaruh terhadap kinerja pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta Jakarta.
- Bernardin, J, 1993, *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University.
- Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, *Unleashing the Power of Self Directed Learning*, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA.
- Goleman, Daniel, 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hair, Jr, Yosep F, Rolph E, Anderson, Ronald, Papham, William Black, 1998, *Multivariate Data Analysis*, 1St edition, Prentice Hall, New Jersey.
- <http://iwan-rara.blogspot.com/2011/02/wabup-korupsi-di-parimo-sudah.html>.
Posted on May 24, 2011.
- Imam Supriyono, 2009. *Memahami, Mengukur, dan Melejitkan Financial Spritual Quotient untuk Keunggulan Diri, Perusahaan & Masyarakat*. SNF Consulting, Surabaya.
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.
- Natsir, 2004, *Desertasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kharismatik Terhadap Perilaku dan Kerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah*, Jurnal Siasat Bisnis No.9 Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta (Terakreditasi).
- Radar Parimo, 12 Januari 2012.
- Sambas, Ali Muhidin dan Maman Abdul Rahman, 2007, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2005. *Analisi Statistik dengan Microsoft Exel dan spss*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutardjo. A Wiamiharja, 2003, *Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja*, Jurnal Psikologi, Vol.11, No1, Maret 2003
- Siagian, Sondang P, 2002, *"Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja"*, PT.

Rineka Cipta, Jakarta.

Syafar Abdul Wahid, Natsir dan Miru, 2007. *Kajian Pengaruh Kecerdasan Emosional, Spritual Terhadap Kompetensi Aparatur Kota Palu, Laporan Penelitian*, Kerjasama Pusat Kajian Manajemen Fakultas Ekonomi Untad dengan Bappeda Kota Palu.

Winardi, 1996, *Perilaku Konsumen*, Bandung.