



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BEA DAN CUKAI KOTA KEDIRI

Amanda Mega Sahilta Lailia ^{1*}, Mawar Ratih Kusumawardani ², Taufik Akbar ²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64128

*Penulis Korespondensi: amandalailia8477@gmail.com, mawarratih@uniska-kediri.ac.id,
taufikakbar@uniska-kediri.ac.id

Abstract *This study examines the effect of emotional intelligence (X1), spiritual intelligence (X2), and organizational commitment (X3) on employee performance (Y) at the Kediri City Customs and Excise Office. Using a quantitative approach with saturation sampling, the study involved all 84 employees as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination in SPSS, after passing validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that emotional intelligence ($t = 19.118$; sig. 0.000), spiritual intelligence ($t = 2.035$; sig. 0.045), and organizational commitment ($t = 7.001$; sig. 0.000) each have a significant partial effect on employee performance. Simultaneously, the three variables significantly affect employee performance (sig. F 0.000), with a coefficient of determination of 91.2%, while the remaining 8.8% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Organizational Commitment, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Kota Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh 84 pegawai menjadi responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan SPSS, setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ($t = 19,118$; sig. 0,000), kecerdasan spiritual ($t = 2,035$; sig. 0,045), dan komitmen organisasi ($t = 7,001$; sig. 0,000) masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. F 0,000), dengan koefisien determinasi sebesar 91,2%, sedangkan 8,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Afandi, 2018). Pada instansi pelayanan publik seperti Kantor Bea dan Cukai, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan mutu layanan kepada masyarakat. Di tengah tuntutan transformasi birokrasi, instansi pemerintah tidak hanya membutuhkan pegawai yang unggul secara teknis, tetapi juga pegawai yang memiliki kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi yang kuat. Ketiga aspek psikologis ini penting karena kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan

organisasi dalam meningkatkan produktivitas, mutu pelayanan, dan ketercapaian target (Buulolo, 2021).

Kecerdasan emosional adalah kapasitas individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain secara adaptif, sehingga pegawai lebih tahan terhadap tekanan kerja dan mampu membangun hubungan interpersonal yang harmonis. Penelitian Widiati dan Fatimah (2024) serta Hutapea dan Nurhayati (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan spiritual, yaitu kemampuan memaknai pekerjaan, menginternalisasi nilai moral, dan menjunjung integritas (Andriani et al., 2026), juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ilham & Faizin, 2024; Widiati & Fatimah, 2024). Selain itu, komitmen organisasi, yaitu keterikatan psikologis dan kesediaan pegawai berkontribusi bagi tujuan organisasi (Nyoman & Novarini, 2022), dilaporkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hayati, 2023; Marulitua & Edoardus, 2025).

Namun, kondisi di Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kenyataan. Kemampuan sebagian pegawai dalam mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja belum sepenuhnya optimal. Penerapan nilai moral dalam pengambilan keputusan belum konsisten pada seluruh pegawai, dan rasa memiliki terhadap organisasi belum merata, sehingga kontribusi dan loyalitas antarindividu berbeda-beda. Kondisi ini berimplikasi pada pencapaian kinerja yang masih perlu dioptimalkan. Di sisi lain, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten pada berbagai konteks organisasi, dan kajian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada instansi pemerintah, khususnya di Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri, masih sangat terbatas. Kesenjangan inilah yang menjadi urgensi dan kebaruan penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan cara mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif agar tujuan bersama

perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai (Ansory & Indrasari, 2019). Menurut Afandi (2018), pelaksanaan MSDM bertumpu pada fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan. Dalam kerangka tersebut, pegawai diposisikan sebagai aset yang perlu dikembangkan kemampuannya agar kontribusinya bagi organisasi maksimal (Rahardjo, 2022).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah keterampilan di bidang emosi, yaitu kemampuan menghadapi rasa frustrasi, mengelola emosi, bersikap optimis, dan membina hubungan dengan orang lain melalui empati (Sukistini, 2024). Mengacu pada Goleman (dalam Andriani et al., 2026), kecerdasan emosional dapat dilihat dari lima indikator, yaitu kesadaran diri, pengelolaan emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, sehingga tindakan dan kehidupan seseorang ditempatkan dalam konteks yang lebih luas dan bermakna (M, 2021). Ilham dan Faizin (2024) menyebutkan bahwa pengembangannya berkaitan dengan konflik peran, kelebihan peran, dan kesejahteraan psikologis. Menurut Zohar dan Marshall (dalam Widiyanti & Fatimah, 2024), indikatornya meliputi kesadaran diri yang tinggi, kualitas hidup yang diilhami visi dan nilai, kecenderungan melihat keterkaitan berbagai hal secara holistik, kecenderungan bertanya "mengapa" atau "bagaimana jika", serta kemandirian terhadap lingkungan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dikonseptualisasikan dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai; komitmen berkelanjutan yang didasari pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi; dan komitmen normatif yang berupa rasa wajib untuk tetap bekerja di organisasi (Sulistianingrum & Mulyana, 2024; Maulidiyah et al., 2024). Menurut Marulitua dan Edoardus (2025), komitmen dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, serta sifat dan pengalaman kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, yang dilandasi kesadaran untuk menaati aturan dan norma demi mencapai tujuan organisasi (Faizi & Josiah, 2022). Menurut Afandi (2018),

kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan peran, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Kinerja diukur melalui tiga dimensi, yaitu hasil kerja (kuantitas dan kualitas), perilaku kerja (disiplin dan ketelitian), serta sifat pribadi (kepemimpinan). Indrawaty et al. (2024) menambahkan bahwa kinerja juga dipengaruhi faktor lingkungan, seperti dukungan pimpinan dan budaya organisasi, serta faktor individu, seperti motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PNS sebanyak 84 orang, dan sampel ditentukan dengan teknik non-probability sampling berupa sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi responden (Machali, 2021). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert empat tingkat. Indikator kecerdasan emosional mengacu pada Andriani et al. (2026), kecerdasan spiritual pada Widiанти dan Fatimah (2024), komitmen organisasi pada Maulidiyah et al. (2024), dan kinerja pegawai pada Afandi (2018). Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan seluruh variabel reliabel, sehingga instrumen layak digunakan.

Data dianalisis dengan SPSS melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dengan uji Glejser), kemudian regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Dalam persamaan tersebut, Y adalah kinerja pegawai, α adalah konstanta, β_1 , β_2 , dan β_3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel bebas, dan e adalah error. Pengaruh parsial dan simultan diuji dengan uji t dan uji F pada taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2021), sedangkan kemampuan model menjelaskan variabel terikat diukur dengan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2018)..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Nilai r- Tabel	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Standar Uji Validitas	Ket
Kecerdasan Emosional (X1)	X _{1.1}	0,827	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,837	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,821	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,820	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{1.5}	0,857	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{1.6}	0,848	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{1.7}	0,839	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{1.8}	0,817	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{1.9}	0,813	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{1.10}	0,840	0,2146	0,000	0,05	Valid
Kecerdasan Spiritual (X2)	X _{2.1}	0,826	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,754	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,799	0,2146	0,002	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,724	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{2.5}	0,731	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{2.6}	0,699	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{2.7}	0,764	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{2.8}	0,765	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{2.9}	0,741	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{2.10}	0,776	0,2146	0,000	0,05	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X _{3.1}	0,691	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{3.2}	0,848	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{3.3}	0,787	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{3.4}	0,856	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{3.5}	0,832	0,2146	0,000	0,05	Valid
	X _{3.6}	0,743	0,2146	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,775	0,2146	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,850	0,2146	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,852	0,2146	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,777	0,2146	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0,852	0,2146	0,000	0,05	Valid
	Y ₆	0,831	0,2146	0,000	0,05	Valid
	Y ₇	0,802	0,2146	0,000	0,05	Valid
	Y ₈	0,803	0,2146	0,000	0,05	Valid
	Y ₉	0,765	0,2146	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari data hasil pengujian pada tabel di atas hasil uji validitas kecerdasan emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing item pernyataan mendapat nilai sig. dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,70 dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,70 dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,950	0,70	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X_2)	0,918	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,883	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,935	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan kinerja pegawai (Y) > 0,70 sehingga kuesioner dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti menggunakan uji kologorov Smirnov pada SPSS. Uji normalitas dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan 5 % atau 0,05. Berikut hasil uji normalitas data peneliti.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,87	Normal

Sumber: Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,87 dan lebih besar daripada 0,05. Maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

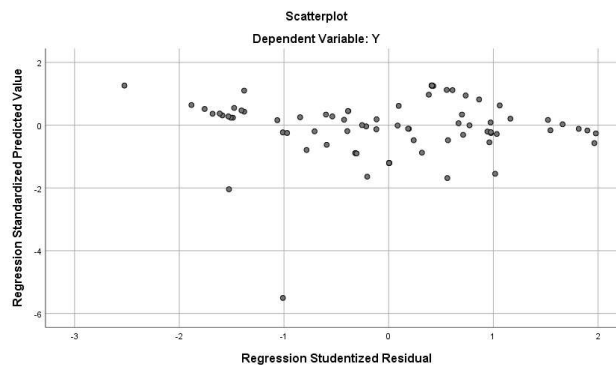
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,288	3.467	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kecerdasan Spiritual (X_2)	0,283	3.530	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X_3)	0,776	1.288	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional memiliki nilai tolerance sebesar $0,288 > 0,10$ dan VIF $3,467 < 10$, Kecerdasan Spiritual nilai tolerance sebesar $0,283 > 0,10$ dan VIF $3,530 < 10$. Komitmen Organisasi nilai tolerance sebesar $0,776 > 0,10$ dan VIF $1,288 < 10$. Ketiga variabel tidak memiliki kolerasi karena nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatter Plot*

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 4.1, grafik scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Selain itu, uji heterokedastisitas juga dilakukan menggunakan uji Glejser.

Tabel 4.6
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	0,759	> 0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kecerdasan Spiritual (X ₂)	0,870	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,803	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,05, hal ini berarti ketiga variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>t</i> -Hitung	<i>t</i> -tabel	Sig. <i>t</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	0,428	19.118	1,990	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Kecerdasan Spiritual (X ₂)	0,080	2,035	1,990	0,045	H0 ditolak Ha diterima
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,438	7,001	1,990	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Konstanta				4,094	
<i>R</i>				0,955	
<i>R</i> ²				0,912	
<i>f</i> -Hitung				278.081	
Sig. <i>f</i>				0,000	H0 ditolak Ha diterima
Y				Kinerja Pegawai	

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel tentang rekapitulasi data diatas, maka didapatkan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,094 + 0,428X_1 + 0,080X_2 + 0,438X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 4,094. Hal ini berarti apabila variabel Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) dianggap bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 4,094.

2. Kecerdasan Emosional (X1) = 0,428

Kecerdasan Emosional memiliki koefisien regresi sebesar 0,428 dan bernilai positif. Hal ini berarti apabila kecerdasan emosional meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,428, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Kecerdasan Spiritual (X2) = 0,080

Kecerdasan Spiritual memiliki koefisien regresi sebesar 0,080 dan bernilai positif. Hal ini berarti apabila kecerdasan spiritual meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,080, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Komitmen Organisasi (X3) = 0,438

Komitmen Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,438 dan bernilai positif. Hal ini berarti apabila komitmen organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t

Tabel 4.8

Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig
Kecerdasan Emosional	19,118	0,000
Kecerdasan Spiritual	2,035	0,045
Komitmen Organisasi	7,001	0,000

Sumber : Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan Tabel 4.8, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel untuk masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Nilai t-tabel pada penelitian ini sebesar 1,990, yang diperoleh dari perhitungan $df = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri.

2. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri.

Uji *f*

Tabel 4.9
Hasil Uji *f*

Variabel	<i>f</i> hitung	Sig
Kecerdasan Emosional	278.081	0,000
Kecerdasan Spiritual		
Komitmen Organisasi		
Dependen	Kinerja Pegawai	

Sumber : Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan Tabel 4.9, pengujian simultan dilakukan dengan membandingkan nilai *f*-hitung dan *f*-tabel. Nilai *f*-tabel pada penelitian ini sebesar 2,75, yang diperoleh dari $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 84 - 3 - 1 = 80$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa *f*-hitung sebesar $278.081 > f$ -tabel sebesar 2,72 dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4.10
Hasil Uji R²

Variabel	<i>Adjusted R-Square</i>
Kecerdasan Emosional	0,912
Kecerdasan Spiritual	
Komitmen Organisasi	
Dependen	Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai R Square (R²) sebesar 0,912 atau 91,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 91,2%, sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan t-hitung sebesar 19.118. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,045 (< 0,05) dan t-hitung sebesar 2,035. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan t-hitung sebesar 7,001. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan F-hitung sebesar 278.081 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dan data yang diolah oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri. Semakin baik kemampuan pegawai mengenali dan mengendalikan emosi serta membangun hubungan dengan rekan kerja, semakin baik pula kinerjanya.
2. Kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri. Semakin baik kemampuan pegawai memaknai pekerjaan dan berpegang pada nilai moral serta etika, semakin meningkat pula kinerjanya.
3. Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bea dan Cukai Kota Kediri. Semakin tinggi rasa bangga, ikatan emosional, dan kesediaan berkontribusi terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, Epi Parella. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pasca Sarjana Saburai*. <https://doi.org/10.24967/Dikombis.V1i3.1823>
- Amruddin, D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Andriani, V., Firmansyah, I. H., Nur, N., Fadhilah, N., Ratna, S., Agustiya, T., Sari, N., & Asasuddin, F. F. F. (2026). Alat Ukur Kecerdasan Emosional Mahasiswa Berbasis Teori Goleman : Bukti Validitas Dan Reliabilitas. *Jurnal Psikologi Insight*, 10(1), 23–36. <https://doi.org/10.46368/V1i2.800>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arsyad, H., & Sauri, S. (2024). Landasan Filosofi Pendidikan Dan Konsep Mendidik. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1585–1596. <https://doi.org/10.29303/Jipp.V9i3.2579>
- Asniwati, F. L. (2023). *The Contribution Of Intellectual Intelligence , Emotional Intelligence , And Spiritual Intelligence On Employee Performance*. 10(1), 235–249.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
- Caniago, A., & Rustanto, A. E. (2022). Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Minat Beli Konsumen Pada Umkm Di Jakarta (Studi Kasus Pembelian Melalui Shopee). *Responsive*, 5(1), 19. <https://doi.org/10.24198/Responsive.V5i1.39338>
- Farin, N. Della, Monoarfa, V., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Gorontalo, U. N. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo*. 5(1), 135–139.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (10th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, N. R. (2023). *Komitmen Organisasional : Definisi , Antecedents , Dan Isu-Isu Penelitian. C*.
- Ilham, M., & Faizin, N. (2024). Pengaruh Kecerdasan Spiritual , Kecerdasan Emosional , Konflik Peran , Dan Kelebihan Peran , Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 16(2), 150–173.
- Indrawaty, M., Padhil, L., & Wibawa, R. (2024). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Sdm Dan Kinerja Organisasi : Sebuah Tinjauan Literatur Factors Affecting Hr Performance And Organizational Performance : A Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pasca Sarjana*, Vol 4 No 2, 1–11. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v14i2.17263>
- Kristina Sedyastuti, & Ulum, M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Lpp Rri) Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol 11 No. <https://doi.org/10.21067/jrm.v11i1.8918>
- M, A. M. (2021). Spiritual Quotient Zohar Dan Marshall Perspektif Pendidikan Islam. *Journal Of Islamic Education Researh*, 2(01). <https://doi.org/10.35719/jier.v2i1.106>
- Ma'ruf, A., & Dwi Nur Rahmah2, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Carsurin Laboratorium & Marine Di Tanah Grogot. *Paedagogy : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 5(1), 278–290. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i1.5040>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib (Ed.); Cetakan 3.). Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri (Uin) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Maisyaroh, S. D., & Riska Ayu Pramesthi. (2025). *Pengaruh Kualitas Produk, Promosi Online Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Livint Thrif Di Situbondo Dengan Sebagai Keputusan Pembelian Variabel Intervening Sindi*. 4(8), 1984–1999.
- Marulitua, M. B., & Edoardus, E. (2025). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Pendapatan , Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan*. 8(1), 143–155. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v8i1.7366>
- Maulidiyah, F., Dewi, T. R., & Mahmudah, S. (2024). *Pengaruh Islamic Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional : Kepuasan Kerja*. 13(September), 1335–1353. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1153>
- N.R, Silaen, Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nyoman, N., & Novarini, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan*. 3, 94–107.
- Pratikto, H., & Soetjipto, B. E. (2024). *The Effect Of Emotional Intelligence , Intellectual Intelligence , And Spiritual Intelligence On Employee Performance Through Job*

- Satisfaction As An Intervening Variable (Study On Employees Of Jne Malang City).* 3(1), 1–16.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony (Ed.)). Teknik Yayasan Prima Agus.
- Rr. Chusnu Syarif Diah Kusuma, Et Al. (2023). *Manajemen Kinerja (Pendekatan Teoretis Dan Praktis)* (H. F. Niingrum (Ed.)).
- Sampetan, S. (2023). *Peran Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.* 6(1), 981–988.
- Sugiyono. (2023a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Revisi).* Alfabeta.
- Sugiyono. (2023b). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.*
- Sugiyono. (2023c). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Rnd* (Sutopo (Ed.); 5th Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D.* In *Alfabeta, Cv* (Issue April).
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (M. Dr. Ir.Sutopo. S.Pd (Ed.)). Alfabeta, Cv.
- Sukistini, A. S. (2024). *Implikasi Kecerdasan Emosional Siswa Dalam Pendidikan Sekolah Dasar.* *Jurnal Pgsd Musi*, 7(1), 1–17.
- Sukma, P. I. (2023). *Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat.* 3(2020), 1–4. <https://doi.org/10.24036/Jeal.V3i4>
- Sulistianingrum, L., & Mulyana, O. P. (2024). *Eksplorasi Faktor-Faktor Komitmen Organisasi Pada Pegawai.* 8, 18365–18375. <https://doi.org/10.31004/Jptam.V8i2.15049>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka).* *Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/Jim.V3i1>
- Tsamrudin, M., Budiati, Y., Savitri, F. M., Semarang, U., Islam, U., & Walisongo, N. (2024). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Semarang.* 4, 4457–4473.
- Ulum, M., Sedyastuti, K., Suharso, A. Anjar Pupitosari, & Suroso, A. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Repunlik Indonesia (Lpp Rri) Malang.* *Journal Riset Mahasiswa Manajemen(Jrmm)*, 11. <https://doi.org/10.21067/Jrmm.V11i1.8918>
- Widianti, E., & Fatimah, N. (2024). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lazismu Yogyakarta) Tugas Suatu Program Kegiatan Atau Kebijakan Dalam Mewujudkan Sasaran , Tujuan , Mengelola Diri Sendiri Serta Kemampuan Dalam Membi.* *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional Karangturi*, 4(1), 50–61.