

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yesi Novita⁽¹⁾ Khairul Bahrul⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
novitayesi026@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on the performance of my lova Bengkulu employees. This type oof research is a quantitative tipe of research, the population of this research is MY Lova Bengkulu employees as the research object. The data collection techniques used are observasion, interviews and questionnaires. Meanwhile, the data analysis technique uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis wiith hipotesis testing. The results of this study indicatethat intellectual intelligence has a positive effect oon the performance of My Lova Bengkulu. This means that the higher the level of intellectual intelligence of employees, the higher the level of employee performance. Emtional intelligence has a positive influence on the performance of My Lova Bengkulu employees. The better the level of emotional intelligence of employees, the highr the level of employee performance. Spiritual intelligence has a positive influence on the performance of My Lova Bengkulu employees. The better the level ofemployee spiritual intelligence, the higher the employee performance. Intelctual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence simultaneously or together have a positive and significant influence on the performance of My Lova Bengkulu employees. This means that if the level of intellectual intelligence, emotionlintelligence, and spiritual intelligence of My Lova Bengkulu employees is high, it will improve the performance of My Lova Bengkulu employees.

Keywords : intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence, employee performance

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat ditentukan dan di nilai dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga dapat ditentukan dari pengelolaan sumber daya manusia. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis, Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Patricia & Purbawati, 2019).

Kita bisa menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi (Wisnu Saputra et al., 2017). Sedangkan (Gusniwati & Rahmawati, 2019) berpendapat, kecerdasan emosional

adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emosional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki individu dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional, individu dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menanggulangi emosi mereka sendiri dengan baik, dan memperhatikan kondisi emosinya, serta merespon dengan benar emosinya untuk orang lain. lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja yang berkualitas rendah. Mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya, kinerja pada karyawan ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. (Keller, 2016). Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika secara berhasil memenuhi deadline (atau kurang dari waktu tersebut), berhasil membangun citra perusahaan dan interaksi pelanggan kearah yang positif, bekerja secara efektif. Sebaliknya, jika karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak bekerja dengan efektif, maka pelanggan akan menilai secara buruk dan akhirnya akan memilih alternatif perusahaan lain yang serupa. Banyak faktor- faktor yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam penelitian ini, akan dianalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan spiritual sangat penting dimiliki oleh semua manusia salah satunya oleh santri tahfidz karena untuk menghafal qur'an dan memahami serta mengaplikasikannya dalam kehidupan tidak cukup hanya dengan menggunakan kecerdasan kognitif saja tetapi diperlukan juga kecerdasan spiritual. Saat ini banyak orang yang terlihat berhasil, baik dari ranah pendidikan, karir ataupun materi, namun masih ada hal yang kurang yaitu kekosongan. Ketika dilihat masalah ini lebih mendalam, hal itu berasal dan bermuara pada krisis spiritual yang berada dalam diri (Sukidi, 2002).

Krisis spiritual inilah yang salah satunya menyebabkan manusia tidak tahu lagi bagaimana seharusnya menjalani kehidupan di dunia secara benar. Maka dari itu, manusia memerlukan satu kecerdasan, yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan Spiritual ialah kecerdasan yang mempunyai keterkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memahami keberadaan jiwa atau spirit yang ada dalam dirinya serta hubungannya dengan keberadaannya di dunia ini. Kecerdasan ini juga berhubungan dengan kesadaran seseorang atas apa yang terjadi pada dirinya (Sefrina, 2013). Orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi dalam dirinya akan memiliki dedikasi kerja yang ikhlas dan tidak mementingkan kepentingan pribadi saja

apalagi berperilaku dzalim kepada orang lain. Biasanya orang yang pandai dalam intelegensi dan emosi tanpa kecerdasan spiritual sebagai benteng hanya akan menjadikan jiwa hampa dan memunculkan pemikiran-pemikiran yang menyesatkan.

My Lova adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kosmetik, pakaian, dan lainnya ataupun bisa disebut dengan perusahaan ritel diBengkulu. Yang terletak di Jalan Meranti No. Raya, Sawah Lebar, Kec. Ratu Agung, KotaBengkulu. Adapun fenomena menarik di my lova yaitu perusahaan yang memiliki brand kecantikan yang lengkap serta barang-barang kebutuhan yang lengkap dibanding dengan perusahaan lain yang ada di Kota Bengkulu. My Lova telah cukup dikenal khususnya oleh masyarakat Bengkulu, karena telah berhasil membangun reputasi sebagai tempat berbelanja yang nyaman serta menyediakan berbagai kebutuhan yang cukup lengkap. MY Lova juga berupaya untuk menjadi perusahaan ritel pilihan utama bagi konsumen dan telah membuka satu cabang di daerah Curup Selatan, tepatnya di Jalan Jend Sudirman, Air Putih Lama, Kec. Curup Selatan, Kabupaten Rejang Lebong , Bengkulu. Persaingan bisnis yang semakin ketat menimbulkan banyak konsekuensi perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan daya saingnya terus menerus.

Persaingan didalam dunia bisnis saat ini semakin pesat, didukung dengan diimplementasikannya berbagai strategi bisnis. Agar mampu bersaing perusahaan harus mampu menciptakan strategi tidak hanya berfokus pada menarik konsumen atau memuaskan konsumen dalam waktu sesaat, tapi juga harus menciptakan loyalitas konsumen. Loyalitas konsumen merupakan faktor penting dalam kesuksesan bisnis dan kemampuan bertahan hidup sebuah toko, tanpa adanya loyalitas dalam suatu bisnis maka keunggulan kompetitif yang dimiliki tidak akan sukses. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk tetap hidup dan berkembang, semakin banyaknya pelaku usaha yang bermunculan baik perusaha kecil maupun perusahaan besar berdampak pada persaingan ketat antara perusahaan baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis. Bisnis adalah suatu kegiatan usaha idividu yang terorganisasi dan kelembagaan untuk menghasilkan dan menjual barang atau jasa guna mendapatkan keuntungan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun kinerja karyawan My Lova cenderung masih kurang baik, hal ini tentunya menjadi salah satu masalah penting untuk keberlangsungan dan pengembangan perusahaan, mengingat tingginya tingkat persaingan bisnis saat ini, My Lova memiliki karyawan berjumlah 40 orang. Berdasarkan observasi awal, saat melakukan wawancara kepada Bapak Rovani sebagai *supervisor* My Lova pada tanggal 20 Desember 2024, beliau mengatakan kinerja karyawan di My Lova masih adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang sering datang terlambat untuk bekerja, jadwal kerja karyawan dibagi menjadi dua shift yaitu shift pagi dan siang, untuk karyawan yang shift pagi dimulai dari jam 7.40-13.00 siang, terkadang masih ada karyawan yang kurang kesadaran akan jam yang sudah ditentukan, seharusnya paling lama datang yaitu di jam 7.35 namun masih ada karyawan yang datang diatas jam yang sudah ditentukan, untuk shift siang yaitu dari jam 13.00-21.00 namun masih ada juga karyawan yang datang terlambat. Karyawan masih sering izin tidak bekerja karena adanya kepentingan pribadi. Masih adanya penjualan yang belum mencapai target bulanan. Dalam upaya mencapai target dan mempertahankan kualitas layanan my lova bengkulu, memerlukan kinerja karyawan yang optimal.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat variasi kinerja antar karyawan, seperti perbedaan dalam kecepatan menyelesaikan tugas, kemampuan menghadapi tekanan kerja, dan kedisiplinan beberapa karyawan menunjukkan kemampuan analisis dan pemecahan masalah yg baik, sementara yang lain kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, adapula karyawan yang mampu mengelola emosi dan bekerjasama secara efektif, tetapi ada yang mudah terpengaruh oleh tekanan sehingga mengganggu produktivitas, selain itu, perbedaan dalam sikap kerja, etika dan motivasi yang dilandasi nilai-nilai spiritual juga terlihat mempengaruhi hasil kerja. karyawan belum sepenuhnya mampu beradaptasi terhadap

lingkungan sekitar, masih ada karyawan yang kurang mampu menangani masalah emosional ditempat kerja, masalah hubungan kerja antar karyawan sehingga mengganggu kinerja karyawan. Emosional yang sangat diperlukan ketika berhadapan dengan konsumen, karena karyawan bertemu orang yang berbeda-beda dalam setiap harinya, hal ini membuat karyawan harus dapat menyesuaikan diri terhadap situasi maupun kondisi. Konsumen yang datang kerap kali menjadi tantangan bagi karyawan untuk menahan emosi dan memberikan penjelasan dengan sangat detail tentang suatu produk yang dibutuhkan konsumen tersebut, karena konsumen yang datang memiliki karakter maupun perilaku yang berbeda-beda. Permasalahan tersebut seharusnya tidak terjadi jika para karyawan memiliki kompetensi/kemampuan, seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam bekerja.

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan My Lova Bengkulu yang berjumlah 40 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang akan diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja di My Lova Bengkulu. Jumlah populasi yang ada di My Lova Bengkulu sebanyak 40 orang karyawan yang bekerja di My Lova Bengkulu yang akan jadi sampel dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini adalah kunci dalam proses penelitian, karena teknik ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan oleh penulis. Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti : interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan dari beberapa metode tersebut

Observasi

Menurut (Sugiyono, 2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Wawancara

Wawancara menurut (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan melibatkan supervisor yang ada di My Lova Kota Bengkulu.

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberi beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut

(Sugiyono, 2017) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Tabel 1
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis hasil observasi, wawancara dan hasil lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya dalam temuan bagi orang lain (Muhadjir, 2000) Sedangkan menurut (Moleong, 2002) analisis data adalah proses mengukur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan uraian dasar. Hal ini mengandung beberapa pengertian bahwa dalam pelaksanaannya analisis data harus dilakukan sejak awal pengumpulan data di lapangan, hal ini perlu dilakukan secara intensif agar data di lapangan terkumpul semuanya.

Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi yang dilakukan pada data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk mengetahui persepsi rata – rata responden terhadap variabel penelitian. Untuk mengukur persepsi responden, maka penelitian ini menggunakan skala *likert* dimulai dari skor 1 dengan „ Sangat Tidak Setuju“ hingga skor 5 dengan „Sangat Setuju“. Untuk mengetahui hasil survei responden, berikut rumus yang digunakan untuk menghitung frekuensi dan nilai rata – rata:

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan :

X : Angka Rata – Rata

N : Jumlah Skor

$\sum x$: Nilai Responden

Setelah mengetahui besarnya interval, maka dibuat rentang skala sehingga dapat dikategorikan penilaian responden terhadap variabel penelitian. Berikut adalah tanggapan responden pada setiap variabel penelitian :

Tabel 1
Tanggapan responden terhadap variabel

Interval	Tingkat Hubungan
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2019) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba kuesioner perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas isi dari kuesioner tersebut. Selain itu uji coba juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat item-item pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas ataupun membingungkan. Uji coba instrument dilakukan di toko new khatulistiwa kota Bengkulu dengan mengambil responden 20 orang.

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016b) uji validitas adalah suatu pengujian untuk mengukur valid atau tidaknya pernyataan kuesioner berdasarkan indikator variabel yang ada. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka dapat dikatakan valid
2. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka dapat dikatakan tidak valid

Menurut (Sugiyono, 2014) kuesioner yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid :

Uji Reliabilitas

Menurut (Khairinal, 2016) Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih berulang kali hasilnya tetap sama disebut reliabel. Menurut (Sugiyono, 2014) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Untuk menentukan apakah instrument tersebut reliabel atau tidak digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Alpha Cronbach $\geq 0,60$, maka instrument dinyatakan reliable
- b. Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,60$, maka instrument dinyatakan tidak reliable.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedestisitas.

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011) Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji dengan taraf signifikansi. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, maka:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling

berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016b) tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (zpred) dengan residual (Sresid).

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2014) bahwa analisis regresi linier berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2(dua). Menurut (Sugiyono, 2014) rumus persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Koefisien Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi X ₁ = Kecerdasan Intelektual
X ₂	= Kecerdasan Emosional
X ₃	= Kecerdasan spiritual
e	= Kesalahan pengganggu (Disturbance"s eror)

Uji Hipotesis

Menurut pendapat dari (Sugiyono, 2017) memberikan pernyataan bahwa hipotesis yaitu : Jawaban yang bersifat sementara menjuruh kepada rumusan masalah penelitian, dimaksudbersifat sementara sebab jawaban yang diterima cuma didasari pada teori relevan saja, masih belum diperkuat dengan fakta - fakta empiris yang dihasilkan dari pengumpulan data. Adapun proses - proses untuk menguji hipotesis yaitu, diawali dengan menentukan hipotesis nol (Ho) danhipotesis alternative (Ha), menentukan tes statistik dan perhitungannya, mengaplikasikantingkat signifikansi, dan penentuan kriteria pengujian

Uji-t (parsial)

Uji-t (uji parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016a). Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t	= Observasi
B ₁	= Koefisien regresi variabel
sB ₁	= Standar error B ₁

Kriteria Pengujian:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau bila nilai $sig \leq \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau bila nilai $sig \geq \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji- F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis ketiga (H3), yaitu pengaruh *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan My Lova bengkulu*. Kriteria pengujian:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Bisa di cari melalui rumus: (Sugiyono, 2015) $R^2 =$ Koefisien Determinasi Sugiyono (2010) mengatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Maksudnya adalah jika nilai R^2 lebih dekat ke arah nol maka variabel variabel independent bisa dikatakan tidak memberikan banyak informasi yang bisa dipergunakan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai rata-rata yaitu 3,83, rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori baik (3,41 – 4,20). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator variabel Kinerja Karyawan (Y), yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,00 dari item pernyataan 4 “Saya merasa sistem kerja perusahaan mendukung efektivitas pekerjaan saya” dan termasuk kategori baik. Artinya karyawan My Lova Bengkulu memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaan mereka sistem pekerjaan yang ditetapkan sudah sesuai untuk mendukung kinerjanya, sedangkan nilai terendah sebesar 3,70 dari item pernyataan 3 yaitu “Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar tidak melewati deadline pekerjaan“. Artinya karyawan My Lova Bengkulu masih perlu mengatur waktu secara lebih efisien lagi untuk meningkatkan kinerjanya.

Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Intelektual

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kecerdasan Intelektual rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori baik (3,41 – 4,20) . Nilai tertinggi adalah 4,15 dari item pernyataan 4 “Saya memiliki kemampuan mengamati detail dan cepat menyadari jika ada sesuatu yang berubah di sekitar saya”. dan nilai terendah adalah 3,90 dari item pernyataan 3 “Saya bisa menghubungkan ide-ide yang disampaikan orang lain dalam”. Pernyataan penilaian mengenai kecerdasan intelektual berada dalam kategori baik. Karyawan pada toko ritel fashion dan kosmetik umumnya dituntut memiliki kemampuan belajar yang tinggi dikarenakan banyak hal baru yang terus bermunculan seperti produk baru, sistem baru, dan teknologi yang baru. Selain itu, karyawan My Lova juga harus membentuk kerja sama tim dan kolaborasi yang kuat untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kecerdasan Emosional persepsi responden terhadap variabel Kecerdasan Emosional (X2) mendapatkan nilai 3,61 rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori baik (3,41 – 4,20). Pada hal ini menunjukkan bahwa karyawan My Lova Bengkulu memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam bekerja. Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel Kecerdasan Emosional (X2), yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar sebesar 3,80 dari item pernyataan 6 “saya tetap tenang dan berpikir jernih saat menghadapi perubahan mendadak”, yang artinya karyawan My Lova Bengkulu mempunyai kemampuan mengelola emosi diri sendiri agar tidak panik atau stress saat menghadapi situasi tak terduga, ini penting agar dapat mengambil keputusan yang tepat tanpa terbawa emosi negatif. sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 3,45 dari item pernyataan 3 “Saya memiliki tujuan yang jelas dalam hal pencapaian pribadi atau karier”, artinya My Lova Bengkulu juga masih harus memberikan motivasi, dukungan dan fasilitasi kepada karyawannya agar dapat menemukan tujuan yang memandu pencapaian pribadi dan kariernya secara lebih efektif.

Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Spiritual

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kecerdasan Spiritual nilai rata-rata yaitu 3,78 rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori baik (3,41 – 4,20). Nilai tertinggi adalah 3,95 dari item pernyataan 1 “Saya bisa mengubah cara pandang saya jika saya menemukan sudut pandang yang lebih baik atau benar”, artinya karyawan My Lova Bengkulu memiliki fleksibilitas berpikir dan keterbukaan jiwa yang menunjukkan kecerdasan spiritual yang baik. Nilai terendah adalah 3,70 dari pernyataan 4 “Saya percaya bahwa rasa sakit dapat membawa perubahan dan pertumbuhan dalam diri saya”, artinya sebagian karyawan belum sepenuhnya mengintegrasikan perspektif spiritual dalam memaknai pengalaman rasa sakit sebagai jalan menuju perubahan dan pertumbuhan pribadi yang lebih bermakna.

Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis linear berganda digunakan untuk menjelaskan antara tanggapan responden (Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual) terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu. Berdasarkan estimasi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 *for Windows*, Maka diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
		B	Std. Error		t
1	(Constant)	12.358	2.035		6.074
	Kecerdasan Intelektual	.514	.092	.591	5.589
	Kecerdasan Emosional	.618	.088	.761	6.996
	Kecerdasan Spiritual	.264	.072	.360	3.666
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Sumber: Output SPSS 25 For Windows

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 12,358 + 0,514 (X1) + 0,618 (X2) + 0,264 (X3)$, berdasarkan persamaan regresi atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,358 artinya kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kecerdasan spiritual (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sama dengan 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan akan tetap yaitu 12,358.
2. Koefisien regresi pada variabel kecerdasan intelektual (X1) sebesar 0,514 mempunyai makna jika nilai satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,514 dengan asumsi kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3) akan dianggap tetap atau = 0
3. Koefisien regresi pada variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,618 mempunyai makna jika nilai variabel kecerdasan emosional (X2) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,618 dengan asumsi kecerdasan intelektual (X1), dan kecerdasan spiritual (X3) akan dianggap tetap atau = 0.
4. Koefisien regresi pada variabel kecerdasan spiritual (X3) sebesar 0,264 mempunyai makna jika nilai variabel kecerdasan spiritual (X3) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,264 dengan asumsi kecerdasan intelektual (X1), dan kecerdasan emosional (X2) akan dianggap tetap atau = 0.

Hasil Uji hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan menagcu pada teori atau penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yakni pengujian secara parsial dan secara simultan. Hasil dari pengujian hipotesisi di jelaskan satu persatu yaitu:

Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa besar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.358	2.035		6.074	.000
	Kecerdasan Intelektual	.514	.092	.591	5.589	.000
	Kecerdasan Emosional	.618	.088	.761	6.996	.000
	Kecerdasan Spiritual	.264	.072	.360	3.666	.001
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Output SPSS 25 For Windows

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel = $t (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 40-3-1) = (0,025; 36) = 2.02809$ setiap variabel sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama adalah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau bila nilai $sig \leq \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh

yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Variabel kecerdasan intelektual (X1) menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,589 \geq 2,028$) dan nilai signifikan ($0,000 \leq 0,050$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan My Lova Bengkulu.

2. Hipotesis kedua adalah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau bila nilai $sig \leq \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($6,996 \geq 2,028$) dan nilai signifikan ($0,000 \leq 0,050$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan My Lova Bengkulu.
3. Hipotesis ketiga adalah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau bila nilai $sig \leq \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel profesionalisme kerja menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,666 \geq 2,028$) dan nilai signifikan ($0,000 \leq 0,001$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan My Lova Bengkulu.

Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka digunakan uji F. Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara f-tabel = $f(k;n-k)$, $F=(3;40-3)$, f-tabel = $(3;37) = 2,866$ sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.936	3	175.312	27.700	.000 ^b
	Residual	227.839	36	6.329		
	Total	753.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Intelektual

Sumber:
Output
SPSS 25

For Windows

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau bila nilai $sig \leq \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat terdapat pengaruh signifikan antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan My Lova Bengkulu. Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai f-hitung sebesar 27,700 dengan nilai f-tabel sebesar 2,866 yaitu ($27,700 \geq 2,866$) dan ($sig = 0,000 \leq 0,050$). Dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan . Hal ini berarti variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan My Lova Bengkulu.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variable dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7
Nilai Koefisien Determinansi Hasil Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.673	2.516
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual				

Sumber: Output SPSS 25 For Windows

Berdasarkan tabel di atas, diketahui koefisien determinasi berganda atau R Square (R²) = 0,698 yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan intelektual (X1) kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 69,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kecerdasan intelektual karyawan My Lova Bengkulu sudah baik, semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual maka kinerja karyawan akan semakin baik. Meskipun termasuk kategori baik, namun karyawan My Lova Bengkulu masih perlu mengatur waktu secara lebih efisien lagi untuk meningkatkan kinerjanya, terutama dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan dealine yang telah ditentukan.

Pendapat yang melandasi pengaruh antara kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan adalah menurut (Robbins, 2017), melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan prediktor paling valid terhadap kinerja kerja di berbagai jenis pekerjaan. Ketika seseorang memiliki IQ yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang bagus dibandingkan dengan seseorang yang memiliki IQ rendah. Hal ini dikarenakan ketika seseorang memiliki IQ yang tinggi ia akan memiliki kemampuan untuk menyerap ilmu yang ada dengan lebih mudah sehingga berdampak pada kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah yang ada dalam pekerjaannya dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Yeni sugena putri (2016) yang membuktikan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukan bahwa karyawan My Lova Bengkulu memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam bekerja, karyawan My Lova Bengkulu mempunyai kemampuan mengelola emosi diri sendiri agar tidak panik atau stress saat menghadapi situasi tak terduga, ini penting agar dapat mengambil keputusan yang tepat tanpa terbawa emosi negatif. Namun karyawan My Lova masih belum sepenuhnya dapat menentukan tujuan yang jelas dalam hal pencapaian pribadi atau karir, artinya My Lova Bengkulu juga masih harus memberikan motivasi, dukungan dan fasilitasi kepada karyawannya agar dapat menemukan tujuan yang memandu pencapaian pribadi dan kariernya secara lebih efektif.

Pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan didasari oleh penelitian Goleman yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengelola dirinya secara efektif, termasuk dalam memotivasi diri sendiri,

mempertahankan ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan demi tujuan jangka panjang. Goleman juga menekankan bahwa kecerdasan emosional memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan dengan kecerdasan intelektual (IQ) dalam menentukan keberhasilan seseorang, khususnya dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan emosi yang baik tidak hanya berkontribusi pada hubungan interpersonal yang positif, tetapi juga mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Goleman & al., 2021).

Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aprilia (2023) yang menyatakan bahwa membuktikan bahwa variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kecerdasan spiritual karyawan My Lova Bengkulu sudah baik. Semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Karyawan My Lova Bengkulu memiliki fleksibilitas berpikir dan keterbukaan jiwa yang menunjukkan kecerdasan spiritual yang baik, hal ini tentunya akan sangat mendukung kinerja, terutama proses pengambilan keputusan pada saat bekerja. Namun, sebagian karyawan belum sepenuhnya mengintegrasikan perspektif spiritual dalam memaknai pengalaman rasa sakit sebagai jalan menuju perubahan dan pertumbuhan pribadi yang lebih bermakna.

Pendapat ahli yang melandasi hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan adalah menurut (Kurniawan, et al., 2025) Kecerdasan spiritual dianggap sebagai kemampuan individu untuk mengenali dan mengelola aspek spiritual dalam kehidupan sehari-hari, yang berkaitan dengan pencarian makna hidup, pemahaman nilai-nilai moral, serta hubungan dengan lingkungan dan sesama. Hal ini didukung oleh penelitian Tia Misna Sari & Meilaty Finthariasari (2022) yang membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan masuk kedalam kategori baik. Meskipun termasuk kategori baik, namun sebagian karyawan My Lova masih belum mampu mengatur waktu dengan baik agar tidak melewati deadline pekerjaan. Artinya karyawan My Lova Bengkulu masih perlu mengatur waktu secara lebih efisien lagi untuk meningkatkan kinerjanya tentunya dengan juga harus mendapat perhatian dan dukungan dari My Lova Bengkulu, baik dari segi fasilitas maupun motivasi karyawan.

Penelitian yang mengemukakan tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah penelitian dari Sri Langgeng Ratnasari, Supardi, HerniWidiyah Nasrul (2020) yang membuktikan bahwa Kecerdasan intelektual, emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan My Lova Bengkulu. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan My Lova Bengkulu. Hal ini berarti semakin baik kecerdasan emosional dari karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan My Lova Bengkulu. Hal ini semakin baik tingkat kecerdasan spiritual karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2001). *ESQ: Emotional Spiritual Quotient – The ESQ Way 165: Dari Kecerdasan Intelektual Menuju Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. Arga.
- Arie, M. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Mitra Cendekia Press.
- Bagaskara, A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 45–52.
- Burhannudin. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana.
- Carter, L. (2009). *Best Practices in Leadership Development and Organization Change: How the Best Companies Ensure Meaningful Change and Sustainable Leadership*. Pfeiffer.
- Colman. (2003). Cooperation, psychological game theory, and limitations of rationality in social interaction. *Behavioral and Brain Sciences*, 26(2), 139–198.
- Daulay, M., Siregar, H., & Nasution, R. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. CV. Global Aksara Pers.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2003). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Gusniwati, M., & Rahmawati, E. Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Bahasa Inggris. ... *Nasional Ilmiah & Call ...*, November, 11–20. <https://doi.org/10.30998/simponi.v0i0.418>
- James, J., Rudin, Y., & Salandra, T. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Spiritual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Mansion Good (M . G) Property Palu *The Influence of Emotional Intelligence , Spiritual Intelligence and Work Motivation on Employee Performance*. 7(9), 3620–3626. <https://doi.org/10.56338/jks.v1i1.4440>
- Keller, K. dan. (2016). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 2004, 6–25.
- Khairinal. (2016). *Psikologi Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya dalam Dunia Pendidikan*. UNP Press.
- King, D. (2011). *Human Resource Management and Organizational Behavior*. Sage Publications.
- Mangkunegara. (2017). Pengertian Kinerja Menurut para ahli. *Edison*, 5(3), 248–253.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martha, A., & Putra, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 55–64.
- Maslow, A. H. (2021). *Motivation and Personality* (3rd ed.). Harper & Row.
- Moleong, L. J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasin.

- Mujib, A., & Mudzakir, M. (2001). *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*. RajaGrafindo Persada.
- Nggermanto, A. (2002). *Quantum IQ: Kecerdasan Emosional dalam Manajemen*. Kaifa.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Ghalia Indonesia.
- Pasek, I. M. (2015). *Manajemen Kinerja dan Motivasi Karyawan di Organisasi Modern*. Udayana University Press.
- Patricia, L., & Purbawati, D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tirta Investama Danone Aqua Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 141–148. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26232>
- Purwanto, N. (2010). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Rahayu, G. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Persepsi Diri Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Smp Negeri Di Wilayah Koja). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 10–23.
- Rahman, F., Nugroho, Y., & Sari, D. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan di Era Globalisasi*. Deepublish.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sandika, R., & Andani, Y. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 101–110.
- Sefrina. (2013). *Kecerdasan Spiritual dalam Kehidupan*. Lentera.
- Silaen, E., & al., et. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2).
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (5th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Revisi)* (Revisi). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Revisi)*. Alfabeta.
- Sukidi. (2002). *Rekonstruksi Kecerdasan Spiritual*. Mizan.
- Sulastyaningrum, R., Martono, T., & Wahyono, B. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi pada Peserta Didik Kelas XI IPS di SMA Negeri 1 Bulu Tahun Ajaran 2017/2018. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(2), 1–19.
- Sutikno. (2018). Kecerdasan Spiritual dalam Dunia Kerja. *Jurnal Ilmu Humaniora*, 10(1), 20–30.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wisnu Saputra, G., Aldy Rivai, M., Su, M., Lana Gust Wulandari, S., & Rosiana Dewi, T. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kecerdasan (Intelektual, Spiritual, Emosional Dan Sosial) Studi Kasus: Anak-Anak. *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 77–88.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2001). *SQ: Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence*. Bloomsbury Publishing.