

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo

Ika Rosanti¹ Muhammad Kasran² Suparni Sampetan³

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah palopo

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan diolah dengan menggunakan SPSS. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode accidental sampling, dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan prestasi kerja. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan dengan analisis regresi linier berganda seperti analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan. berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, prestasi kerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of emotional intelligence and mental intelligence on the work performance of PT. Mandiri Finance Palopo Head Office. This research is a quantitative study using primary data obtained through questionnaires and processed using SPSS. The research sample was taken using random sampling method, with a total of 70 respondents. The research instrument uses a questionnaire of emotional intelligence, mental intelligence and work performance. Data analysis includes validity test, reliability test, coefficient of determination, partial test and simultaneous test with multiple linear regression analysis such as SPSS analysis. The results of the study show that emotional intelligence has no effect on work performance, mental intelligence has a positive effect on PT worker performance, emotional intelligence and mental intelligence simultaneously. Mandiri Finance Palopo Head Office.

Keywords: Emotional intelligence, spiritual intelligence, work performance

Copyright (c) 2023 Ika Rosanti

Corresponding author :

Email Address : ikarosanti20010708@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah salah satu jenis organisasi formal dan tempat dilaksanakannya sistem kerjasama dalam pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan. Salah satu kebutuhan terpenting karyawan perusahaan adalah kebutuhan untuk mengevaluasi pencapaian yang dicapai. (pada et al., 2015) Dalam perusahaan terdapat faktor psikologis yang menjadi dasar hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor psikologis yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam suatu organisasi antara lain pengendalian diri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasikan emosi dan berpikir dengan tenang tanpa membiarkan diri terbawa oleh emosi. (silen, 2014).

Kecerdasan emosional sendiri diartikan sebagai kemampuan mengelola diri sendiri, termasuk kemampuan memahami dan memahami apa yang dirasakan orang lain dan mengevaluasi tindakan orang lain. Nampaknya sepele dibandingkan dengan komponen kecerdasan intelektual, objeknya tidak kasat mata atau tidak terlihat. Namun hal yang tidak terlihat inilah yang memberikan dampak besar bagi kehidupan, termasuk kehidupan karyawan di lingkungan kerja (Syardiansah et al., 2018). Kecerdasan spiritual diyakini sebagai puncak kecerdasan karena tidak hanya didasarkan pada penalaran atau perasaan, tetapi juga menekankan aspek spiritual dalam membimbing orang menuju kesuksesan. Dalam perkembangannya kecerdasan ini juga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan di perusahaan untuk mencapai cita-cita karirnya (Basuki, 2015). Prestasi kerja lebih mudah dicapai jika seseorang menggunakan kebiasaan kerja yang teratur, disiplin dan fokus. Hubungan positif dengan prestasi kerja di perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar peran atau kontribusi individu dalam perkembangan perusahaan, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di perusahaan (Rofi, 2012).

Howes dan Herald (1999) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai komponen yang membuat seseorang cerdas dalam menggunakan emosinya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa emosi manusia berada pada ranah perasaan batin, naluri tersembunyi dan perasaan emosional, yang bila dikenali dan dihormati, kecerdasan emosional memberikan pemahaman yang lebih dalam dan lengkap tentang diri sendiri dan orang lain. (Rahmasari, 2012) Menurut Goleman (2003: 2- 3) dalam penelitian ini (Puspitasari, n.d.) indikator kecerdasan emosional adalah, Kesadaran diri Kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dan digunakan dalam diri sendiri itu mendorong penilaian Anda sendiri, tolok ukur realistis dari kemampuan Anda sendiri dan kepercayaan diri yang kuat, Pengendalian Diri Kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan mengelola emosinya sedemikian rupa sehingga berdampak positif terhadap suatu tugas, kepekaan terhadap hati nurani dan kemampuan untuk menunda kepuasan sebelum mencapai suatu tujuan dan kemampuan untuk memulihkan diri Tekanan mental, Motivasi diri Keinginan terdalam untuk menggerakkan diri dan mengarahkan diri ke arah tujuan sangat efektif untuk inisiatif dan tindakan, serta membantu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan kekecewaan, Empati Kemampuan untuk merasakan pendapat orang lain, memahami sudut pandang orang lain dan membina hubungan antar pribadi yang saling percaya, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan hubungan antar pribadi yang berbeda, Keterampilan sosial (manajemen hubungan) Kemampuan menangani emosi dengan baik Berinteraksi dengan orang lain secara sosial, Anda dapat membaca situasi dan jejaring sosial dengan akurat, berkomunikasi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk memengaruhi, mengelola, berkonsultasi, menyelesaikan perselisihan, dan bekerja dalam tim.

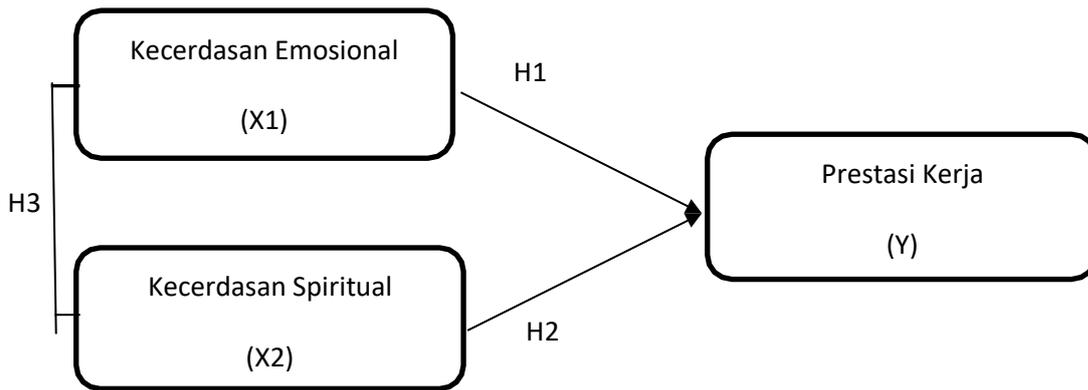
Zohar dan Marshal dalam Ari Ginanjar Agustian (2012) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kesadaran moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dan sesuai dengan pemahaman, serta cinta dan kemampuan yang setara untuk melihat ketika cinta dan pemahaman mencapai batasnya. berjuang dengan baik dan jahat, membayangkan hal-hal

yang tidak terjadi dan bangkit dari kerendahan hati (Wijaya, 2015). Zohar dan Marshall (2005:137-177) menjelaskan indikator kecerdasan spiritual (Hamidah dan Salam, 2020), yaitu, Kesadaran diri, tingkat hubungan spiritual dengan Tuhan menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan, merasa nyaman dan tenang, Spontanitas mengikuti kata hati dalam bekerja, merasakan kesadaran atau arah yang selalu memandu kerja, Holisme mencari hubungan antara berbagai hal, mengetahui pemikiran orang lain, Peduli merasakan kesedihan orang lain, saling melindungi, Kebhinekaan berurusan dengan orang yang berbeda dengan kita, banyak cara menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan, Bertanya “mengapa”, merasa puas dengan penjelasan pertama apa yang tidak dipahami rekan atau manajer, waspada kehidupan nyata dan masalah terkait pekerjaan, Manfaatkan kesulitan, belajar dari kegagalan, mampu menghadapi hambatan dalam pekerjaan dan kehidupan, Rendah hati, mengikuti kesalahan, menerima kurangnya kepentingan pribadi, keterbukaan terhadap saran orang lain dan untuk taruhan, Menelepon, membayar hadiah lain menciptakan perubahan pada hidup.

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2013:93), efisiensi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sutrisno (2012:19) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil usaha seseorang, yang ditentukan oleh kapasitas karakteristik pribadinya dan persepsi terhadap perannya dalam bekerja. (Silen, 2011) Sutrisno (2012:152) merekomendasikan menargetkan enam aspek ketika mengukur prestasi kerja, yang merupakan indikator kinerja karyawan (Ceswirdani; Sjafitri, Henry; Candra, 2017), yaitu, Hasil kerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan, tingkat dan jangkauan pengawasan, Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan, yang secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan, Inisiatif diri dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, terutama dalam menghadapi masalah yang muncul. Kapasitas mental, kemampuan dan kecepatan untuk menerima instruksi kerja dan beradaptasi dengan metode kerja dan situasi kerja yang ada, Sikap atau tingkat semangat kerja dan sikap positif terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan, Disiplin Waktu dan Kehadiran atau Tingkat Ketepatan Waktu dan Tingkat Kehadiran.

Dalam artikel Sarwono mengatakan bahwa banyak ahli yang mulai mempelajari kecerdasan emosional, yang menemukan bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh besar terhadap kinerja. Dan penelitian Trihandin menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berdampak nyata terhadap kinerja karyawan. Namun, ada beberapa pendapat lain bahwa cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui keterampilan analitis dan kemampuan kognitif atau kecerdasan intelektual (Anderson, 2016). Namun terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini tidak memasukkan variabel kinerja karyawan, melainkan menggunakan variabel Prestasi kerja. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja, Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo membutuhkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian yang baik untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan atas tugas yang diberikan. (Octariani et al., 2016).

Berdasarkan teori serta penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Hipotesis 1: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo
2. Hipotesis 2: Diduga Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo
3. Hipotesis 3: Diduga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo

METODOLOGI

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dalam pengumpulan data informasi mengenai indikator terkait variabel penelitian dengan menggunakan data primer. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dimana penelitian ini dilakukan pada Januari 2023. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *accidental sampling* dengan jumlah 70 responden. Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sedangkan variabel independent dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan didalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} , maka data tersebut valid. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil daripada nilai r_{tabel} , maka data tersebut tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	X1.1	0,679	0,235	Valid
		X1.2	0,263	0,235	Valid
		X1.3	0,733	0,235	Valid
		X1.4	0,870	0,235	Valid
		X1.5	0,708	0,235	Valid
		X1.6	0,750	0,235	Valid
		X1.7	0,848	0,235	Valid
		X1.8	0,723	0,235	Valid

	X1.9	0,290	0,235	Valid	
	X1.10	0,271	0,235	Valid	
	X2.1	0,524	0,235	Valid	
	X2.2	0,331	0,235	Valid	
	X2.3	0,708	0,235	Valid	
	X2.4	0,484	0,235	Valid	
2	Kecerdasan Spiritual	X2.5	0,573	0,235	Valid
	X2.6	0,703	0,235	Valid	
	X2.7	0,731	0,235	Valid	
	X2.8	0,533	0,235	Valid	
	X2.9	0,357	0,235	Valid	
	Y.1	0,801	0,235	Valid	
	Y.2	0,615	0,235	Valid	
	Y.3	0,693	0,235	Valid	
3	Prestasi Kerja	Y.4	0,797	0,235	Valid
	Y.5	0,644	0,235	Valid	
	Y.6	0,632	0,235	Valid	

Sumber: Data di olah 2023

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan yang menggunakan uji validitas dengan bantuan SPSS untuk mengelola data menyajikan data valid karena item ke 3 variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama walaupun dilakukan pengukuran berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner sebagai alat ukur harus mempunyai reliabilitas yang tinggi. (Amanda et al., 2019)

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kecerdasan Emosional	0,745	Reliabel
2.	Kecerdasan Spiritual	0,732	Reliabel
3.	Prestasi Kerja	0,774	Reliabel

Sumber: Data di olah 2023

Dari table 2 dapat disimpulkan bahwa Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,745 > 0,6 maka hasil dari variabel Kecerdasan Emosional dapat di katakana reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kecerdasan Spiritual (X2) sebesar 0,732 > 0,6 maka hasil dari varibel Kecerdasan Spiritual juga dapat dikatakan reliabel. Sedangkan Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,774 > 0,6 maka hasil dari variabel Prestasi Kerja dapat dikatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis persial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.847	3.118		1.875	.065
	K.E	-.009	.044	-.019	-.215	-.831
	K.S	.528	.068	.691	7.759	.000

a. Dependent Variable: P.K

Sumber: Data di olah 2023

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui Nilai sig. untuk pengaruh (parsial) Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja karyawan adalah sebesar $-0,831 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -0.215 > t_{tabel} -1,667$ sehingga dapat di simpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui Nilai sig. untuk pengaruh (parsial) Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Kerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan Nilai $t_{hitung} 7,759 > t_{tabel} 1,667$ sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Prestasi Kerja .

Pengujian Hipotesis simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.170	2	118.585	30.481	.000 ^b
	Residual	256.772	66	3.890		
	Total	493.942	68			

a. Dependent Variable: P.K

b. Predictors: (Constant), K.S, K.E

Sumber: Data di olah 2023

Dari data tabel 4 dapat disimpulkan nilai sig untuk pengaruh (simultan) kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap prestasi kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ Dan hasil uji nilai $F_{hitung} 30,481 > F_{tabel} 3,13$. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independent (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) terhadap variabel dependent (prestasi kerja).

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 5. Hasil Nilai Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.464	1.972	1.796

a. Predictors: (Constant), K.S, K.E

b. Dependent Variable: P.K

Sumber: Data di olah 2023

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R *Square* sebesar 0,480 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan (Bersama-sama) terhadap prestasi kerja adalah sebesar 48,1% dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uji t di peroleh pengaruh kecerdasan emosional(X1) terhadap prestasi kerja(Y) pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dengan T_{hitung} sebesar $-0,215 > T_{tabel} -1,667$. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja dinyatakan **tidak diterima**

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uji t di peroleh pengaruh kecerdasan spiritual(X2) terhadap prestasi kerja(Y) pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dengan T_{hitung} sebesar $7,759 > T_{tabel} 1,667$. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan spiritual secara langsung berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan diduga kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja dinyatakan **dapat diterima**

Pengaruh Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, Dapat diliat dari hasil uji f di peroleh nilai $F_{hitung} 30,481 > F_{tabel} 3,13$. Hal ini menunjukkan bawa keceerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara langsung berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan diduga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dinyatakan **dapat diterima**

Dari hasil pengelolaan data di atas kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo berpengaruh secara simultan, berarti secara bersama-sama memiliki hubungan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja” dengan kesimpulan yaitu: Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Referensi :

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Anderson, T. (2016). [Type text]. *April*, 3058.
- Basuki, K. H. (2015). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(2), 120–133. <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i2.332>
- Ceswirdani; Sjafitri, Henry; Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Hamidah, N., & Salam, M. F. (2020). PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BANDUNG Nurlaela Hamidah, Mochamad Fadlani Salam. 2(2), 47–58.
- Oktariani, W., Lelly, W., Setyanti, H., Fakultas Ekonomi, S., Bisnis, D., & Jember, U. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn (Persero) Tbk. Cabang Jember. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 144–155.
- Pada, P., Waty, C. V., & Medan, G. (2015). Jurnal ilmiah “INTEGRITAS” Vol.1 No. 3 Oktober 2015. *Jurnal Ilmiah*, 1(3), 111–117.
- Puspitasari, E. F. N. (n.d.). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1–21.

- Silen, A. P. (2014). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi akademik. *Bisnis Dan Ekonomi*, 21(2), 116–133. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/3841>
- Syardiansah, S., Afriadi, A., & Daud, M. N. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 182. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i2.11142>
- Wijaya, C. A. (2015). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 1–18.