BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama dunia usaha, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efesien agar dapat mempertahankan eksistensinya, khususnya faktor sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Kesuksesan dan kinerja perusahaan salah satunya bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil kerjanya yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence Semua jenis gejala emosional dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dianggap oleh Ali Kahtani (2013) penting dalam membantu manajemen diri.

Selama ini perusahaan hanya memperhatikan mengenai kemampuan kecerdasan intelektual karyawan saja padahal terdapat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang menunjang perkembangan kemampuan seorang individu.

Kinerja merupakan usaha seseorang untuk melaksanakan atas pekerjaan yang diemban, pada akhirnya memberikan prestasi yang diekspresikan melalui tingkah laku untuk mencapai sebuah tujuan organisasi Setyaningrum et al (2016). Sedangkan menurut Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) pencapaian kinerja dibilang tercapai yaitu melakukan kerjaan dengan mewujudkan output maksimal. Yusup (2019) bahwa pandangan mengenai kinerja yang ditunjukkan melalui takaran perolehan tugas sehingga mewujudkan suatu kerjaan karyawan. Oleh sebab itu dalam kinerja karyawan mensyaratkan kegiatan terkait pekerjaan yang memiliki hasil akhir dan tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang produktif, efektif dan efisien Eze et al (2019).

Terkait dengan faktor kinerja maka Septiarini & Gorda (2018) membagi menjadi 2 faktor yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Ektrinsik meliputi faktor lingkungan di tempat kerja, hubungan kerja, gaji dan kepemimpinan dalam perusahaan. Sedangkan intrinsik terdiri dari faktor pendidikan, motivasi yang diberikan, kemampuan, keterampilan dan b pengetahuan yang dimiliki karyawan. Menurut Supriyanto & Darmanto (2018) dalam mengukur kinerja karyawan sebagai akses

layanan/pelaksanaan tugas, kualitas layanan/implementasi tugas, keterampilan karyawan untuk melaksanakan tugas, kehadiran karyawan yang tepat waktu, kinerja karyawan sesuai target yang ditentukan, pendidikan karyawan yang terkait dengan pekerjaan utama, serta alur kerja yang efektif dan efisien.

Kecerdasan emosional suatu keahlian seseorang dalam mengatur dan mengontrol emosi pada diri sendiri ataupun berhadapan orang lain guna memotivasi diri pada tekanan dan mengendalikan diri untuk saling menguntungkan Sholiha et al (2017). Emosi memainkan peranan yang sangat kritis dan menjadi sangat berarti dalam sebuah pengambilan keputusan, memecahkan masalah dan menggunakan intelektualnya untuk mencapai suatu tujuan Khanifah & Palupiningdyah (2015). Sedangkan Ramanujan et al (2018) kecerdasan emosional lebih kearah penguasaan individu dalam hal mengerti, mengendalikan, serta mengevaluasi emosi mereka.

Menurut Nurhasanah & Sumardi (2018) kecerdasan emosional dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu yang pertama lingkungan keluarga, kecerdasan emosional dipelajari sejak dini melalui ekspresi. Peristiwa emosional sejak dini hingga dewasa yang diberikan keluarga akan memiliki kegunaan bagi kehidupannya kelak. Yang kedua yakni lingkungan non-keluarga yang berarti lingkungan yang meliputi lingkungan sosial dan lingkungan pendidikan. Emotional Intelligent

dapat berkembang lurus seiring perkembangan fisik dan mental. Dalam ini dilakukan oleh aktivitas individu diluar dengan disertai emosi terhadap kondisi orang.

Kecerdasan otak (IQ) berperan sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosilah yang sesungguhnya (hampir seluruhnya terbukti) mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi. Terbukti, banyak orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, terpuruk di tengah persaingan. Sebaliknya, banyak yang mempunyai kecerdasan intelektual biasa – biasa saja, justru sukses menjadi bintang – bintang kinerja, pengusaha – pengusaha sukses dan pemimpin – pemimpin diberbagai kelompok.

Selain kecerdasan emosional, kecerdasan lain yang memegang peranan penting dalam kesuksesan seseorang dalam bekerja yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan. Agustian (2016) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Dapat dikatakan didalam kecerdasan spiritual inilah terdapat fitrah manusia sebenarnya.

Reza (2012) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, tak pernah merasa sia- sia, semua yang dijalaninya selalu bernilai. Menurut penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual atas kehidupan Anda. Sesorang yang memiliki kecerdasan spiritual baik, sehingga akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat Anda menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur.

Pentingnya dalam meraih keberhasilan dan kesuksesan untuk meningkatkan kinerja, seluruh elemen perusahaan baik manager maupun karyawan diperlukan sikap saling menjaga perasaan orang lain dalam bekerja serta melayani orang lain dengan sikap rendah hati. Tentunya bukan hanya kecerdasan intelektual saja yang diperlukan, tetapi bagaimana kecerdasan emosional dan spiritual ini dapat melengkapi dan dapat menjadi penyempurna dari segala macam kecerdasan. Menurut pemaparan di atas peneliti ini hanya berfokus pada kecerdasan emosional dan spiritual tanpa maksud untuk menghilangkan kecerdasan intelekual ataupun kecerdasan lain.

Namun pada zaman sekarang ini, telah terjadi krisis spiritual karena kebutuhan makna tidak terpenuhi sehingga hidup manusia terasa dangkal dan hampa. Menurut Prasetyo (2017), banyak orang yang mempunyai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional menghantarkan mereka pada puncak prestasi atau karir, akan tetapi banyak diantara mereka pada saat itu justru tidak merasakan kebahagiaan, ketenangan dan kepuasan. Justru mereka mengalami kebimbangan karena ketidaktahuan mereka akan hakikat kehidupan sebenarnya, mereka tidak menyertakan aspek ilhahiah dalam berbagai aktivitas dan kondisi yang dihadapinya.

Setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang berbeda-beda. Sehingga kinerja karyawan tidak dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna saja. Tetapi harus memiliki kemampuan untuk menyikapi keadaan dengan bijaksana, dan haruslah mempunyai kedekatan terhadap Tuhan dalam setiap melakukan pekerjaan maupun kegiatan yang akan dikerjakan. Sehingga perusahaan harus melakukan pengembangan sumber daya manusia secara berkala. Pengembangan tersebut akan membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Karena kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat berkembang seumur hidup, maka pihak perusahaan harus mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memerlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik melalui

kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual setiap karyawannya guna mengetahui masalah yang akan terjadi di dalam pekerjaan.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah " PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE"

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan untuk PLN UP3 Parepare dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Ilmiah

   Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian ilmiah khususnya dalam bidang sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional suatu keahlian seseorang dalam mengatur dan mengontrol emosi pada diri sendiri ataupun berhadapan orang lain guna memotivasi diri pada tekanan dan mengendalikan diri untuk saling menguntungkan Sholiha et al (2017). Emosi memainkan peranan yang sangat kritis dan menjadi sangat berarti dalam sebuah pengambilan keputusan, memecahkan masalah dan menggunakan intelektualnya untuk mencapai suatu tujuan Khanifah & Palupiningdyah (2015).

Menurut Nurhasanah & Sumardi (2018) kecerdasan emosional dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu yang pertama lingkungan keluarga, kecerdasan emosional dipelajari sejak dini melalui ekspresi. Peristiwa emosional sejak dini hingga dewasa yang diberikan keluarga akan memiliki kegunaan bagi kehidupannya kelak. Yang kedua yakni lingkungan non-keluarga yang berarti lingkungan yang meliputi lingkungan sosial dan lingkungan pendidikan. Emotional Intelligent dapat berkembang lurus seiring perkembangan fisik dan mental. Dalam ini dilakukan

oleh aktivitas individu diluar dengan disertai emosi terhadap kondisi orang.

Berikut ini adalah beberapa pendapat tentang kecerdasan emosional menurut para ahli, yaitu:

1) Jamaluddin dan Rahayu Indriasari (2011)

   Jamaluddin dan Rahayu Indriasari (2011), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran perilaku seseorang.

2) Goleman (2016)

   Goleman (2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang yang berupa menjelaskan atau menyadari emosinya, menggunakan emosinya dengan bijak, memahami emosinya dan mengendalikan emosinya.

3) Furqon Hidayatullah (2012)

   Furqon Hidayatullah (2012), kecerdasan emonional adalah kemampuan seseorang mengendalikan emosinya pada saat menghadapi situasi yang menyenangkan maupun yang menyakitkan".

4) Fadliyansyah (2012)

   Fadliyansyah (2012), kecerdasan emosional adalah sebagai suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri,

komitmen dan integritas seseorang, dan kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya

Pendapat lain mengenai kecerdasan emosional disampaikan oleh Carter (2010) bahwa orang yang memiliki soft competency sering disebut memiliki kecerdasan emosional atau emotional intelligence adalah kemampuan menyadari emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Emosi mempengaruhi tingkah laku seseorang, seperti memperkuat atau melemahkan semangat, menganggu konsentrasi belajar, dan mempengaruhi penyesuaian sosial serta sikap seseorang.

Kecerdasan emosional petama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog bernama Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire Amerika untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Kualitas-kualitas ini antara lain :

1) Empati (kepedulian)
2) Mengungkapkan dan memahami perasaan
3) Mengendalikan amarah
4) Kemandirian
5) Kemampuan menyesuaikan diri

6) Disukai
7) Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi
8) Ketekunan
9) Kesetiakawanan
10) Keramahan
11) Sikap hormat

b. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2009) membagi indikator kecerdasan emosional menjadi lima bagian yaitu tiga berupa kompetensi emosional (pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi) dan dua berupa kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial). Lima indikator kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pengenalan Diri (Self Awareness)

Pengenalan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Unsur-unsur kesadaran diri, yaitu kesadaran emosi, penilaian diri, dan percaya diri.

2) Pengendalian Diri (Self Regulation)

Pengendalian diri adalah kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka

terhadap kata hati, menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosi. Unsur-unsur pengendalian diri, yaitu kendali diri, sifat dapat dipercaya, kehati-hatian, adaptabilitas, dan inovasi.

3) Motivasi (Motivation)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Unsur-unsur motivasi, yaitu dorongan prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.

4) Empati (Emphaty)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsurunsur empati, yaitu memahami orang lain, mengembangkan orang lain, orientasi pelayanan, memanfaatkan keragaman, dan kesadaran politis.

5) Keterampilan Sosial (Social Skills)

Ketrampilan sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan

Shapiro (2003) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan emosi pada diri seseorang, diantaranya:

1) Fisik, secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap perkembangan kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf bagian otaknya. Bagian-bagain otak yang digunakan untuk berpikir yaitu korteks adalah bagian yang berbeda dari bagian otak yang mengurusi emosi yaitu sistem limbik, tetapi sesungguhnya hubungan antara keduanya inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang.
2) Psikis, kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri indvidu. Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran.Hal inilah yang menyebabkan kecerdasan emosional seseorang dapat terus meningkat, berbeda dengan kecerdasan intelektual yang pada umumnya relatif tidak berubah.

Di dalam perusahaan, salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kecerdasan emosi para karyawannya adalah dengan melakukan pelatihan (training). Namun, pada umumnya sejumlah training yang dilakukan hanya

memberi implikasi sesaat, dan relatif terbukti bahwa pelatihan sesingkat itu tidak banyak memberikan arti dalam pembentukan karakter. Oleh karena itu, yang dibutuhkan sekarang oleh sebuah perusahaan adalah pelatihan sepanjang waktu (continuously improvement) yang mampu membentuk suatu karakter dengan tingkat kecerdasan yang tinggi, yakni sebuah training dimana para pesertanya mengikuti program pelatihan yang didasari oleh kesadaran diri yang kuat, yang sesuai dengan suara hati. Jika perusahaan dapat membangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawannya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, bukan hanya kompetensi teknis saja yang dapat tumbuh dan berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerja karyawan diperusahaan tersebut juga akan ikut meningkat.

2. Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Agustian (2007) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau value, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan

yang lain. Dapat dikatakan didalam kecerdasan spiritual inilah terdapat fitrah manusia sebenarnya.

Reza (2012) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, tak pernah merasa sia- sia, semua yang dijalaninya selalu bernilai. Menurut penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual atas kehidupan Anda. Sesorang yang memiliki kecerdasan spiritual baik, sehingga akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat Anda menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur.

Berikut ini adalah beberapa pendapat tentang kecerdasan spiritual menurut para ahli :

1) Wahab dan Umiarso (2011)

Wahab dan Umiarso (2011), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalaninya selalu bernilai.

2) Mandala & Dihan (2018)

Mandala & Dihan (2018), kecerdasan spiritual merupakan lebih mengenai urusan dengan pencahayaan hati, di mana orang yang memiliki spiritual yang tinggi dan kemampuan untuk memahami penderitaan dengan memaknainya secara positif dari permasalahan yang dihadapinya.

3) Ginting (2011)

Ginting (2011), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang berasal dari dalam hati, menjadi kreatif ketika dihadapkan pada masalah pribadi, dan mencoba melihat makna yang terkandung didalamnya, serta menyelesaikannya dengan baik agar memperoleh ketenangan dan kedamaian hati.

4) Shalini dan Nithin (2014)

Shalini dan Nithin (2014), Kecerdasan spiritual (SQ) memungkinkan orang untuk mengambil tanggung jawab pribadi atas makna, dan nilai, dan untuk menciptakan akses baru untuk mencapai dan menggunakannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa definisi kecerdasan spiritual adalah kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikan seseorang dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup karena merasa

sebagai bagian dari keseluruhan, sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki.

Kecerdasan spiritual memiliki banyak efek pada kehidupan manusia dan di tempat kerjanya. Para ahli percaya fungsi dan efek kecerdasan spiritual sangat tinggi. Menurut George dalam Rezaei, Kazemi, dan Isfahani (2011) aplikasi yang paling penting dari kecerdasan spiritual di tempat kerja meliputi:

1. Menciptakan pikiran yang damai sehingga dapat mempengaruhi efektifitas seseorang.
2. Menciptakan saling pengertian dan memahami
3. Menciptakan perubahan manajemen

b. Indikator Kecerdasan Spirutual

Indikator Kecerdasan Spiritual Zohar dan Marshall (2005) yaitu:

1) Kemampuan bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas. Unsur-usur bersikap fleksibel yaitu mampu menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka.
2) Kesadaran diri yang tinggi, yaitu adanya kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang

datang dan menanggapinya. Unsur-unsur kesadaran diri yang tinggi yaitu kemampuan autocritism dan mengetahui tujuan dan visi hidup.

3) Kualitas hidup yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai. Unsur-unsur kualitas hidup yaitu, prinsip dan pegangan hidup dan berpijak pada kebenaran.
4) Kecenderungan bertanya yaitu kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa atau bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar unsur-unsur kecenderungan bertanya yaitu kemampuan berimajinasi dan keingintahuan yang tinggi.
5) Bidang mandiri yaitu yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi, seperti: mau memberi dan tidak mau menerima.

Namun pada zaman sekarang ini, telah terjadi krisis spiritual karena kebutuhan makna tidak terpenuhi sehingga hidup manusia terasa dangkal dan hampa. Menurut Prasetyo (2017), banyak orang yang mempunyai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang menghantarkan mereka pada puncak prestasi atau karir, akan tetapi banyak diantara mereka pada saat itu justru tidak merasakan kebahagiaan, ketenangan dan

kepuasan. Justru mereka mengalami kegamangan dan kebimbangan karena ketidaktahuan mereka akan hakikat kehidupan yang sebenarnya, mereka tidak menyertakan aspek ilhahiah dalam berbagai aktivitas dan kondisi yang dihadapinya.

Dalam konteksnya di dunia kerja, Anggraini (2010) menjelaskan bahwa karyawan dengan kecerdasan spiritual yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Ia lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang rendah. Pada seorang dengan kecerdasan spiritual yang rendah, keberhasilan dalam hal karir, pekerjaan penghasilan, status dan masih banyak hal-hal yang bersifat materi, ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia. Persaingan dan perbedaan kepentingan yang berlangsung begitu ketat seringkali membuat manusia kehilangan arah dan identitas.

Manusia memiliki pikiran dan roh, ingin mencari arti dan tujuan, berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas. Oleh karenanya, organsasi perlu membentuk budaya

spiritualitas dilingkungan kerja. Organisasi yang bersifat spiritual membantu karyawannya untuk mengembangkan dan mencapai potensi penuh dari diri karyawan. Dengan terbentuknya budaya spiritualitas di tempat kerja, diharapkan akan terbentuk karyawan yang bahagia, tahu dan mampu memenuhi tujuan hidup. Karyawan yang demikian umumnya memiliki hidup yang seimbang antara kerja dan pribadi, antara tugas dan pelayanan.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang capai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan secara umum

merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Berikut ini adalah beberapa pendapat tentang kinerja menurut para ahli yaitu:

1) Fahmi (2013)

Fahmi (2013), Kinerja adalah merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersi-fat profit (profit oriented), maupun yang bersifat non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu tertentu.

2) Sari (2015)

Sari (2015), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

3) Darodjat (2015)

Darodjat (2015), menyatakan bahwa kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

4) Riniwati (2011)

Riniwati (2011), Kinerja yaitu sebuah pengukuran dalam mengerjakan tugasnya dan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus.

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Pada dasarnya, kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya menurut Kasmir (2016) adalah pengetahuan, yang erat kaitannya dengan kecerdasan yang dimiliki seseorang. Yang artinya semakin tinggi kecerdasan seorang karyawan maka semakin baik pula pengetahuan yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya.Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yang diantaranya terdiri dari :

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Lebih lanjut Stern dalam Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu

mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

2) Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenaranya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Berdasarkan teori-teori inilah, peneliti memilih variabel-variabel seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karena seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual erat kaitannya dalam pembentukan karakter serta mental seorang karyawan, yang mana hal ini tentu akan sangat dibutuhkan jika perusahaan ingin mendorong adanya peningkatan kinerja.

b. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja adalah :

1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menetukan kinerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Parepare

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

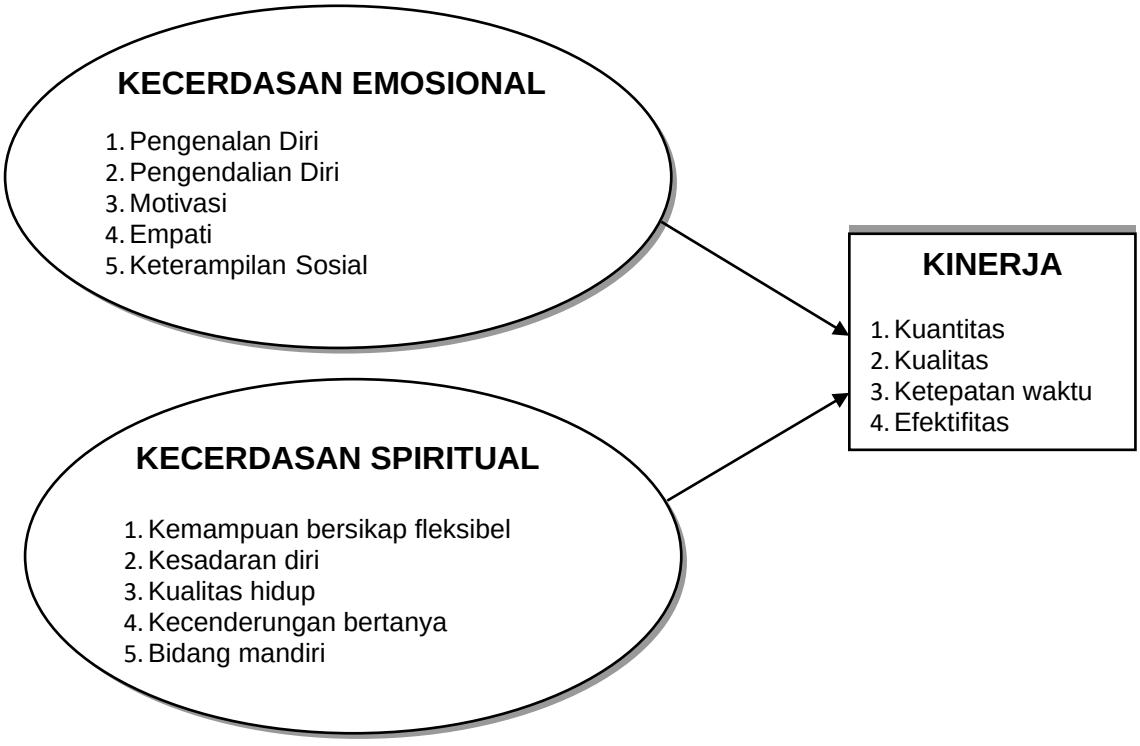
Nama Peneliti	Hasil Penelitian
Rudi Ardiyansyah (2011)	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Instalasi Pengolahan Air Limau Manis. Dan secara parsial kecerdasan emosional lebih dominan daripada kecerdasan spiritual.

Erhard Hatulesila (2015)	Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan variabel lainnya yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Natsepa Ambon.
Sri Langgeng Ratnasari (2015)	Secara simultan dan parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja staf didepartemen quality assurance PT. BEP Batam
Fabiola Meirnayati Trihandini (2005)	Secara simultan dan parsial kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang paling tinggi diantara variabel-variabel lainnya di Hotel Horison Semarang
Sulastri, Leonardo Budi, Moch. Mukeri Warso (2016)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. Tresnamuda Sejati Semarang baik itu secara simultan maupun secara parsial

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir peneliti yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah yang diangkat dalam sebuah penelitian. Adapun kerangka konseptual yang disusun peneliti adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

1. Kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Parepare.

Hipotesis 2: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Parepare.

Hipotesis 3: Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Parepare.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE JL. Veteran No. 32. Waktu Penelitian di lakukan mulai bulan Juni – Agustus 2021.

B. Populasi dan Sampel

Arikunto (2010) menjelaskan bahwa “populasi adalah keseluruhan obyek peneltian”. Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PLN UP3 PAREPARE yang berjumlah 40 orang.

Menurut Arikunto (2002) sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Ukuran besarnya sampel yaitu apabila populasi kurang dari 100 orang maka diambil semua tetapi apabila lebih dari 100 maka diambil 10-15% atau 20-25%. Karena jumlah Populasi yang ada di PLN UP3 PAREPARE 40 orang atau berada di bawah angka seratus, maka tidak dilakukan metode perhitungan sampel, tetapi mengambil seluruh jumlah populasi sebagai responden.

C. Defenisi Operasional

1. Variabel Terikat (Y)

a. Kinerja

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Pada dasarnya, kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya menurut Kasmir (2016) adalah pengetahuan, yang erat kaitannya dengan kecerdasan yang dimiliki seseorang. Yang artinya semakin tinggi kecerdasan seorang karyawan maka semakin baik pula pengetahuan yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya.

1) Indikator Kinerja

a) Kuantitas

b) Kualitas

c) Ketepatan Waktu

d) Efektifitas

2. Variabel Bebas (X)

a. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati (kegembiraan, kesedihan, kemarahan dan lain-lain) dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan mampu mengendalikan stres. Kecerdasan emosional memiliki peranan lebih dari 80 persen untuk mencapai kesuksesan hidup, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Dalam kehidupan akademik, tampaknya kecerdasan emosional memiliki peranan besar. Untuk menjadi seorang sarjana, dibutuhkan proses yang panjang, usaha yang keras dan dukungan dari berbagai pihak. Proses ini akan mempengaruhi pengalaman hidup mahasiswa.

Jamaluddin dan Rahayu Indriasari (2011), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut

menuntun pikiran perilaku seseorang. Sunar (2010), Kecerdasan emosional atau biasa dikenal dengan EQ (Emotional quotient) adalah kecerdasan kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya.

1) Indikator Kecerdasan Emosional

a) Pengenalan Diri (Self Awareness)

b) Pengendalian Diri (Self Regulation)

c) Motivasi (Motivation)

d) Empati (Emphaty)

e) Ketrampilan Sosial (Social Skills)

b. Kecerdasan Spiritual

Ginting (2011), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang berasal dari dalam hati, menjadi kreatif ketika dihadapkan pada masalah pribadi, dan mencoba melihat makna yang terkandung didalamnya, serta menyelesaikannya dengan baik agar memperoleh ketenangan dan kedamaian hati. Shalini dan Nithin (2014), Kecerdasan spiritual (SQ) memungkinkan orang untuk mengambil tanggung jawab pribadi atas makna, dan nilai, dan untuk menciptakan akses baru untuk mencapai dan menggunakannya.

1) Indikator Kecerdasan Spiritual

a) Kemampuan bersikap fleksibel

b) Kesadaran diri yang tinggi

c) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan

d) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit

e) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu Kualitas hidup

f) Kualitas hidup

g) Kecenderungan bertanya

h) Bidang mandiri

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu :

1. Kuesioner

   Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat Sekaran (2006).

   Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarkan melalui email kepada responden.Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, di mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden.

2. Dokumentasi

   Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

3. Wawancara

Menurut Indriantoro (2006) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode penelitian survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Wawancara terbagi atas dua bagian yaitu :

a. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur (unstructured interviews) adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan kepada responden.

b. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur (structured interviews) adalah wawancara yang diadakan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah direncanakan untuk ditanyakan kepada responden baik secara langsung dengan tatap muka maupun melalui telepon.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan dan wawancara langsung dengan responden terpilih melalui pengajuan daftar isian (struktur) dan wawancara tak terstruktur Teguh (2005). Untuk itu penulis melakukan pengumpulan data lapangan melalui pendistribusian daftar pernyataan (Kuisioner) kepada responden dengan pernyataan terstruktur. Dalam penelitian ini, sumber data primer didapatkan dari karyawan di PT PLN (PERSERO) UP3 Parepare.
b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Metode pengumpulan data dengan jalan membaca dan mempelajari tentang ketenagalistrikan, buku-buku atau literatur-literatur yang ada kaitannya dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

F. Teknik Analisis Data

1. Penentuan Skala

   Untuk menganalisis jawaban kuesioner dari para responden, dilakukan perubahan skala dengan menggunakan ketentuan skala Likert sebagai berikut :

   A = Bobot nilai = 5 (Sangat setuju)

   B = Bobot nilai = 4 (Setuju)

   C = Bobot nilai = 3 (Netral)

   D = Bobot nilai = 2 (Tidak setuju)

   E = Bobot nilai = 1 (Sangat tidak setuju)

2. Penentuan Variabel

   Dalam penelitian yang dilakukan terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas *(independent variable)* dan Variabel terikat *(dependent variable)*. Variabel bebas adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain tetapi mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah (X1) Kecerdasan Emosional, (X2) Kecerdasan Spiritual Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

   a. Teknik Analisis

      Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual

terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Parepare. Untuk menganalisa pengaruh analisa data ini dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda dengan menggunakan fasilitas program SPSS (*Statistic Peckage for Social Sciences*).

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.Menurut Sugiyono (2014) bahwa “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah

$Y = a + b1.x1 + b2.x2$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk X1, X2, X3

X1 = Kecerdasan emosional

X2 = Kecerdasan spiritual

e = eror

G. Metode Analisis Data

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2001).

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS *for Windows* 16 dengan menggunakan model *Alpha*. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 Ghozali (2001).

2. Uji Validitas

Valid berarti insrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur Ferdinand (2006). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validit*y) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur Ferdinand (2006). Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total Sugiyono (2004).

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS for Windows 17, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid Ghozali (2001).

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal Ghozali (2001).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah Ghozali (2001):

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan

distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

I. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R_2, sama dengan nol. Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F .

Statistik uji ini mengikuti distribusi F dengan derajat kebebasan k dan (n-k-1) Malhotra (2006). Jika hipotesis nol keseluruhan ditolak, satu atau lebih koefisien regresi majemuk populasi mempunyai nilai tak sama dengan 0.

Uji F parsial meliputi penguraian jumlah total kuadrat regresi SS_{reg} menjadi komponen yang terkait dengan masing-masing variabel independen. Dalam pendekatan yang standar, hal ini dilakukan dengan mengasumsikan bahwa setiap variabel independen telah ditambahkan ke dalam persamaan regresi setelah seluruh variabel independen lainnya telah disertakan. Kenaikan dari jumlah kuadrat yang dijelaskan, yang disebabkan oleh penambahan sebuah variabel independen X_i, merupakan komponen variasi yang disebabkan variabel tersebut dan disimbolkan dengan SS_{xi} .

Signifikansi koefisien regresi parsial untuk variabel, diuji dengan menggunakan sebuah statistik *F* inkremental Malhotra (2006) .

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen Ghozali (2001).

Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

a. Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif

(H_1) $H_0 : \beta_1 = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel

bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : \beta_0 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas

(X_1,X_2) terhadap variabel terikat (Y).

b. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan

1) Taraf signifikansi = 5% (0,05)

2) Derajat kebebasan = (n-1-k)

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan Listrik Negara (PLN)

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir ke 19, pada saat beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik Gula dan pabrik Teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Ketenagalistrikan untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda, yaitu NV.NIGN, yang semula bergerak di bidang gas memperluas usahanya dibidang penyediaan tenaga listrik untuk kemamfaatan umum. Pada tahun 1972 Pemerintah Belanda membentuk s'Lands Waterkvacht Bedrijven (LWB), yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plengan, PLTA Lamajan, PLTA Bengkok Dago, PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Giringan di Madiun, PLTA Tes di Bengkulu. PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara, dan PLTU di Jakarta.Selain itu, di beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kotapraja.

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam Perang Dunia II, maka Indonesia dikuasai Jepang.Oleh karena itu, perusahaan listrik dan gas yang ada diambil alih oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil alih oleh orang-orang Jepang. Dengan Jatuhnya Jepang ke tangan Sekutu, dan diproklamasikannya Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 agustus

1945, maka kesempatan yang baik ini dimanfaatkan oleh Pemuda dan buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945 suatu Delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas menghadap Pimpinan KNI Pusat yang pada waktu itu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka.Selanjutnya Delegasi bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan penetapan pemerintah No.1 Tahun 1945 tertanggal 27 Oktober 1945, dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga. Dengan adanya Agresi Militer Belanda I dan II, sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh pemerintah Belanda atau pemiliknya semula.Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor-kantor Jawatan Listrik dan Gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan.Selanjutnya, dikeluarkan Keputusan Presiden RI. Nomor.

163 tanggal 03 Oktober 1953 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik bangsa asing di Indonesia di Indonesia jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkraman Penjajah Belanda, maka dikeluarkan Undang-Undang Nomor. 86 Tahun 1958 tertanggal 27 Desember 1958 tentang Nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan Peraturan Pemerintah Nomor. 18 Tahun 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik dan Gas Milik Belanda. Dengan Undang-Undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada di tangan bangsa Indonesia.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia megalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai Hari Listrik dan Gas. Hari tersebut diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1946, bertempat di Gedung Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BPKNIP) Yogyakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai Hari Listrik dan Gas berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Nomor. 20 Tahun 1960, namun kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik Nomor 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan Hari Listrik dan Gas yang digabung dengan Hari

Kebangkitan Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik, maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi Nomor. 1134.K/43.PE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional.

Tahun 1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Seiring dengan adanya perubahan tersebut, PLN Bandung pun berubah menjadi PLN Exploitasi XI sebagai kesatuan BPUPLN di Jawa Barat, di luar Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Raya dan Tangerang. Memasuki era 1990 dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994. Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994. Setelah itu dikeluarkan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 28/K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadi landasan hukum perubahan nama PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

Pada akhirnya, dengan mengacu pada Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT.

PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah nama menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dimana wilayah kerjanya meliputi Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten.

B. Visi, Misi dan Motto Perusahaan

1. Visi

   Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi Insani.

2. Misi

   a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.

   b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masayarakat.

   c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

   d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Motto

   Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*Elektricity for a Better Life*).

C. Kegiatan PT. PLN

Pada dasarnya PT. PLN (Persero) bergerak dalam bidang penjualan, yaitu penjualan tenaga listrik kepada para calon pelanggan. Walaupun pada kenyataannya PT. PLN (Persero) juga bergerak

dibidang jasa, yaitu jasa perbaikan, pemasangan dan pemeliharaan listrik. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) secara umum yaitu:

1. Produksi transmisi dan distribusi tenaga listrik.
2. Perencanaan dan pembangunan di bidang tenaga listrik.
3. Pengendalian dan pengembangan tenaga listrik.
4. Pengusaha jasa-jasa di bidang tenaga listrik.

D. Kegiatan Usaha Penyediaan Tenaga Listrik

1. Pembangunan Jaringan

   Merupakan pembangunan hantaran udara meliputi: tegangan rendah, tegangan menengah dan jaringan dibawah tanah (Kabel Tegangan Rendah (TR) dan Tegangan Menengah (TM).

2. Pembangunan Gardu-gardu Distribusi

   Pembangunan gardu yang mendistribusikan kWh atau menyalurkan tenaga listrik kepada pelanggan melalui jaringan tegangan rendah atau TR, termasuk perlengkapan kWh.

3. Pembangunan Tiang

   Pemeliharaan gardu jaringan, sambungan rumah dan pemeliharaan gedung.

4. Penyambungan Baru

   Mengadakan kegiatan pemasangan atau penyambungan listrik rumah-rumah konsumen baru.

5. Tambah Daya

   Mengadakan perubahan beban, penambahan maupun penurunan daya.

6. Perubahan Tarif

   Merupakan perubahan tarif dari pelanggan umum ke kelompok lainnya atau sebaliknya, seperti dari rumah tinggal ke tarif industri atau usaha.

7. Pelayan Pelanggan

   a. Permintaan sambungan baru dan perubahan daya.

   b. Permintaan penerangan sementara.

   c. Permintaan perbaikan atau pembongkaran sambungan rumah

8. Pembacaan Meteran Listrik

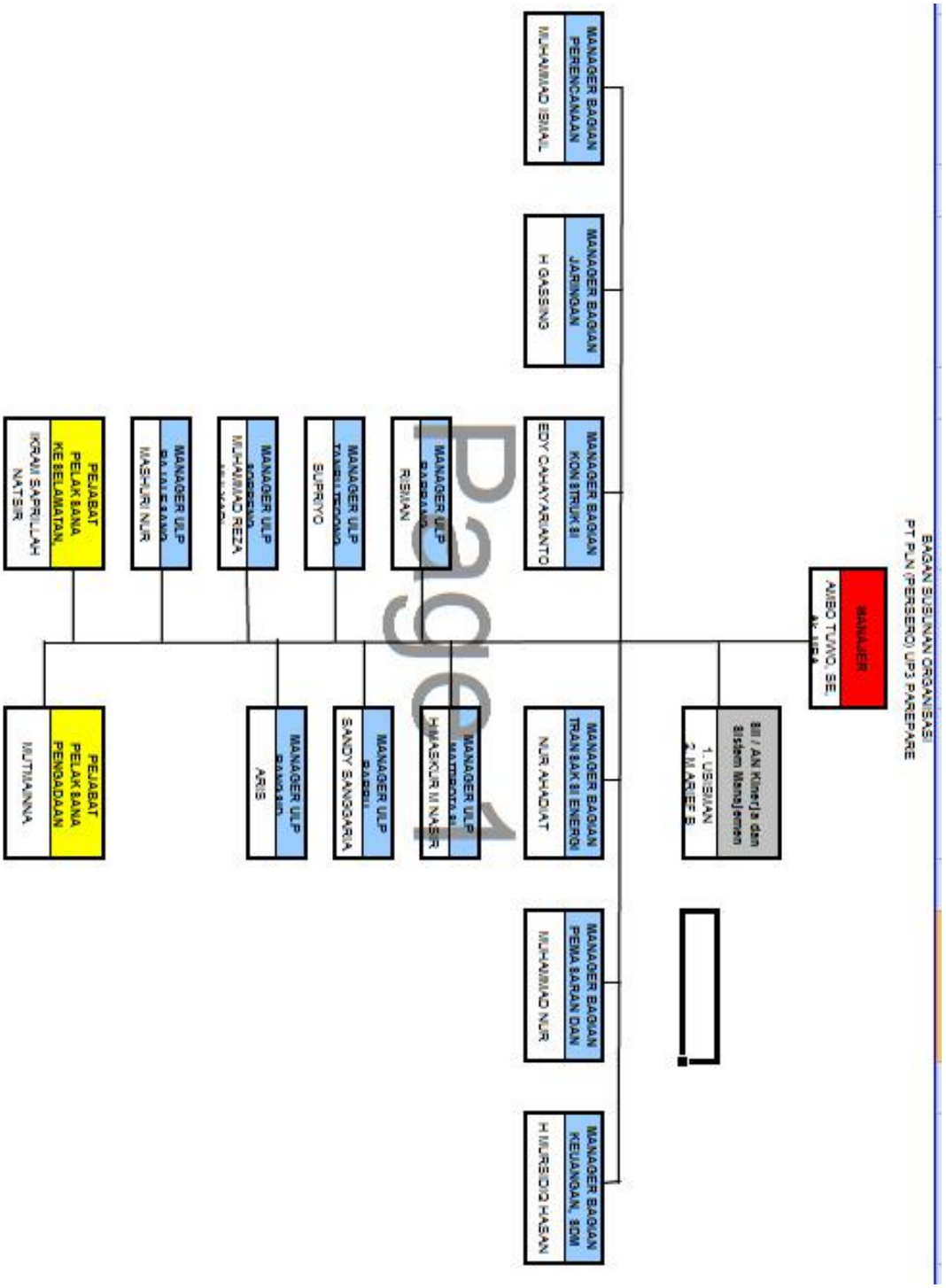
   Dalam hal ini, petugas melakukan pencatatan untuk setiap stand meter yang ada di rumah pelanggan.

9. Pembuatan Rekening Listrik

   Pembuatan rekening listrik bertujuan atas pemakaian tenaga listrik yang digunakan oleh masyarakat.

E. Struktur Organisasi PLN UP3 Parepare

Gambar 4.1



BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare yang berjumlah 40 orang. Jumlah butir pertanyaan dalam kuesioner total sejumlah 24 pertanyaan yang terdiri dari 8 butir pertanyaan untuk variabel kecerdasan emosional, 8 butir pertanyaan untuk variabel kecerdasan spiritual dan 8 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan.

Tabel 5.1
Data Identitas Responden

No	Berdasarkan Karakteristik Responden		Tanggapan Responden	
			Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	26	65%
		Wanita	14	35%
Total			40	100%
2	Usia	20-25 Tahun	15	37,5%
		26-30 Tahun	19	47,5%
		31-35 Tahun	2	5%
		36-40Tahun	4	10%
Total			40	100%
3	Lama Kerja	1 - 10 Tahun	39	97,5%
		21 - 30 Tahun	1	2,5%
Total			40	100%
4	Pendidikan	SMA Sederajat	4	10%
		Diploma	1	2,5%
		Sarjana	33	82,5%
		Magister	2	5%
Total			40	100%

Sumber : Data primer diolah, tahun 2021

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (65%) dimana dapat kita simpulkan bahwa komposisi karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) UP3 Parepare di domonasi oleh karyawan laki-laki, hal ini dikarenakan karena jika mempekerjakan karyawan wanita akan banyak mengurangi masa kerja karena banyaknya hak-hak yang harus dipenuhi bagi karyawan wanita yaitu seperti adanya cuti melahirkan sehingga akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh karyawan dengan usia 26-30 tahun sebanyak 19 responden atau 47,5% yang artinya bahwa pihak kantor banyak merekrut atau mempekerjakan karyawannya yang masih muda. Karena, pada usia 20-30 tahun ini dianggap sebagai usia yang produktif bagi karyawan. Sehingga pada usia-usia tersebut banyak inovasi dan kreatifitas karyawan yang akan membantu perusahaan dalam berkontribusi untuk mengembangkan perusahaannya.

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya 1 sampai 10 tahun sebanyak 39 orang atau 97,5%. . Karyawan yang memiliki masa kerja yang paling lama cenderung memiliki pola pikir yang baik dalam bertindak serta lebih mudah dalam beradaptasi dalam pengambilan keputusan dan dapat

memecahkan persoalan-persoalan di dalam dunia kerja, dikarenakan telah memahami struktur dan lingkungan tempat kerjanya dengan baik.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 33 atau 82,5%. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan tidak hanya memilih karyawannya berdasarkan tingkat pendidikan saja, namun diperhatikan juga skill yang dimiliki sehingga kedepannya karyawan tersebut dapat berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan.

B. Instrumen Penelitian

Seluruh responden yang diberikan kuesioner mengisi dengan lengkap sehingga dapat dilakukan analisis, analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS for Windows, adapun pembahasan hasil analisis data dapat disajikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu pengukuran telah valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner, sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran.

Kaidah pengujian uji validitas adalah dengan membandingkan r tabel dengan r hitung yang diperoleh dari analisis SPSS.Apabila r

hitung > r tabel maka dapat dikatakan kuesioner yang digunakan telah valid, namun jika r hitung < r tabel maka kuesioner yang digunakan dinyatakan tidak valid.

Tabel 5.5
Uji Validitas Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Correlation Item Total	R Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,574	0.2638	Valid
	X1.2	0,783	0.2638	Valid
	X1.3	0,751	0.2638	Valid
	X1.4	0,731	0.2638	Valid
	X1.5	0,648	0.2638	Valid
	X1.6	0,647	0.2638	Valid
	X1.7	0,692	0.2638	Valid
	X1.8	0,717	0.2638	Valid
Kecerdasan Spiritual (X2)	X2.1	0,668	0.2638	Valid
	X2.2	0,762	0.2638	Valid
	X2.3	0,843	0.2638	Valid
	X2.4	0,729	0.2638	Valid
	X2.5	0,776	0.2638	Valid
	X2.6	0,821	0.2638	Valid
	X2.7	0,747	0.2638	Valid
	X2.8	0,741	0.2638	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,779	0.2638	Valid
	Y2	0,835	0.2638	Valid
	Y3	0,770	0.2638	Valid
	Y4	0,800	0.2638	Valid
	Y5	0,790	0.2638	Valid
	Y6	0,851	0.2638	Valid
	Y7	0,723	0.2638	Valid
	Y8	0,756	0.2638	Valid

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, R hitung diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan R tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan jumlah data (N) sebanyak 40 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,2638.

Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai R hitung > R tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid dan layak untuk dilanjutkan pada pengujian statistik regresi.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau tidak dapat dilihat dari nilai alpha. Data akan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari pada nilai r tabel.

Pengukuran uji realibilitas dilakukan dengan metode *one shot* atau sekali ukur menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25,

hasil uji realibilitas terhadap kuesioner ketiga variabel yang diteliti dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Realibilitas Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	*Cronbach's Alpha*	R tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,771	0.2638	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,783	0.2638	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,786	0.2638	Reliabel

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji realibilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, alpha cronbach's diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan R tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan jumlah data (N) 40 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh R tabel sebesar 0.2638.

Nilai alpha cronbach's butir pertanyaan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai alpha cronbach's > R tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah *reliable* atau konsisten.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dipergunakan untuk menganalisis pengaruh terhadap kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Parepare. Ada pun hasil dari uji regresi linear berganda dapat diperhatikan pada tabel 5.7 di bawah:

Tabel 5.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.error	beta		
(constant)	1,693	3,289		0,515	0,610
Kecerdasan Emosional	0,491	0,175	0,453	2,812	0,008
Kecerdasan Spiritual	0,423	0,159	0,428	2,655	0,012

Sumber : Data Yang Diolah , tahun 2021

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolineritas dan terbebas dari heterokdastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel kinerja karyawan, bila nilai variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dimanipulasi/dirubah-ubah atau dinaik-turunkan. Hasil analisis regresi ditunjukkan sebagai berikut:

Y = 1,693 + 0,491 X1 + 0,423 X2 + e

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1= Kecerdasan Emosional

X2= Kecerdasan Spiritual

4. Koefisien Determinan (R2)

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan antar variabel dari regresi linear berganda, dari koefisien determinan ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun hasil uji koefisien determinasinya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,845[a]	0.714	0,699	2,350

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Hasil olah statistik yang tertara pada tabel 5.8 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 54,1% sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Uji Normalitas Data

Uji normal dipakai untuk menguji apakah spesifikasi distribusi diberbagai spoiler atau residual. Jika signifikan diatas 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut terdistribusi normal, dan jika nilai signifikan lebih rendah dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak terdistribusi normal.

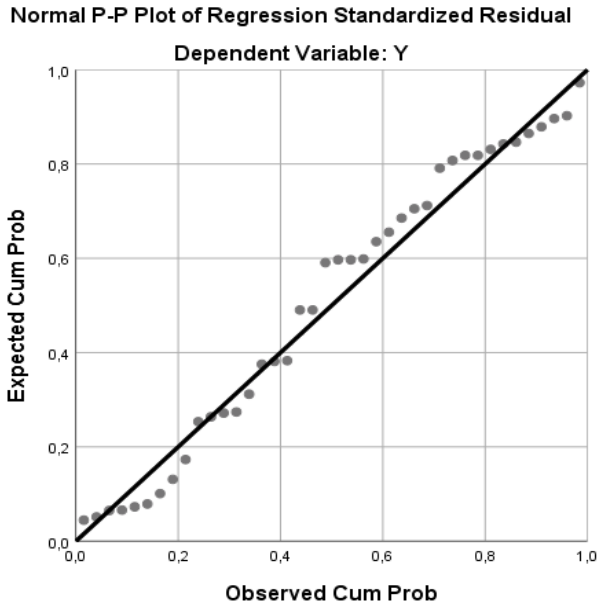
Table 5.9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,28903725
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: data diolah SPSS 25

Dari hasil uji normal dengan menggunakan uji statistic *kolmogrov-siminrov* menampilkan bahwa nilai siginifikan adalah 0,200, yang berarti data tersebut terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05.

Gambar 5.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Pada gambar 5.1 diperoleh hasil tentang semua data berdistribusi secara normal, sebaran titik berada disekitar garis diagonal, jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) pengujian hipotesis asosiatif dilakukan dengan uji F, dan uji T, uji koefisien determinasi.

a. Uji t (parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Secara terperinci, hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients[a]

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.error	Beta		
(constant)	1,693	3,289		0,515	0,610
Kecerdasan Emosional	0,491	0,175	0,453	2,812	0,008
Kecerdasan Spiritual	0,423	0,159	0,428	2,655	0,012

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,812. Dengan tingkat signifikansi 0,008 < 0,05. Ini berarti ada pengaruh secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,655. Nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Ini berarti ada pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 5.11
Hasil Uji F Simultan
ANOVA[a]

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	510,627	2	255,314	46,228	,000[b]
Residual	204,348	37	5,523		
Total	714,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional Kecerdasan Spiritual

Sumber : Data Primer Output SPSS , tahun 2021

Analisis uji f tabel tabel 5.11 menunjukkan hasil f test bahwa f_{hitung} yaitu 46,228. dan hasil p-value 0,000<0,05 yang artinya variabel independen Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan spiritual (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Parepare.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan sebelumnya, diperohleh Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,812. Dengan tingkat signifikansi 0,008 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memilki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang lain mendukung hipotesis ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ajar Siswandono (2020), dengan judul "Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan "key talent" PT. KML Food, Gresik". Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan "key talent" PT, KML Food. Kecerdasan emosional mempengaruhi hasil kinerja. Meningkatnya kecerdasan emosional otomatis akan meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Aderharda Boru Sibasopait (2018), yang berjudul "Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga kependidikan di kantor pusat Universitas Jember". Menunjukan bahwa kecerdasan emosional

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Kantor Pusat UNEJ.

Kemudian penelitian oleh Eka Suhartini (2017), yang berjudul "Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat rumah sakit daerah Labuang Baji Makassar". Penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, (3.849 > 1,976), atau sig ,<α (0.000 < 0.05), berarti variabel Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD Labuang Baji Makassar.

Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih jauh dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola empati (kepedulian), mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, sikap hormat. EQ merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan/emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Seorang yang sedang emosional tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya intelektual yang ia miliki dan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi saja, belum tentu sukses berkiprah didunia pekerjaan, atau lebih buruk lagi tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosi yang dimilikinya. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri dan inisiatif, sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih rendah. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Bahkan ada faktor yang lebih besar pengaruhnya seperti hasil penelitian ini bahwa kecerdasan emosional yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Dengan kecerdasan emosional yang baik, karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengelola dan mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,655. Nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Ini berarti ada pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang lain mendukung hipotesis ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Paisal dan Anggraini (2010), dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang". Hasil menunjukan bahwa kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang.

Hal ini sesuai dengan penelitian Supriyanto dan Troena (2012) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang)" menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kemudian penelitian oleh Harseno (2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ijen View dan Resort Bondowoso”. Penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa nilai koefisien variabel kecerdasan spiritual sebesar 0,371 atau 3,71% dengan arah positif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual yang meningkat pasti akan ada peningkatan kinerja karyawan, cerdas secara spiritual berarti memiliki rasa berkewajiban, bertanggung jawab, dan merasakan arti dari pekerjaan yang dilakukannya. Cahyo Tri Wibowo (2015) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki teller PT. Bank Negara Indonesia, (Persero), Tbk, maka dia akan semakin tinggi kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel kecerdasan spiritual yang diukur melalui indikator yang meliputi niat dan keikhlasan dalam memulai pekerjaan, orientasi terhadap tujuan pekerjaan didasarkan pada kesadaran diri, saling berbagai ilmu pengetahuan dalam konteks sedekah serta menyadarkan diri kepada sang pencipta ketika menemui kendala. Dari setiap

indikator ini memiliki item yang digunakan sebagai pengukur yang lebih detail, sehingga dapat mengetahui hasil penelitian secara efektif.

Hasil penyebaran kuisioner variabel kecerdasan spiritual menunjukkan responden memiliki kecendrungan menyatakan setuju dari delapan butir pernyataan dalam kuisioner. Artinya dari sampel yang diambil peneliti yaitu dengan jumlah responden 40 karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare beranggapan setuju dengan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Pernyataan setuju ini merupakan indikasi bahwa setiap kejadian yang digambarkan pada butir-butir pernyataan lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki SQ yang baik dapat bekerja lebih jujur karena memandang bahwa segala sesuatu yang ia lakukan di awasi oleh Tuhan dan akan dipertanggungjawabkan kelak.

Karyawan yang memiliki SQ yang baik juga akan berpengaruh terhadap kedisiplinannya dalam bekerja. Tanpa harus ada atasan yang mengawasi, ia sudah mampu melakukan pekerjaanya dengan baik karena meyakini bahwa segala sesuatu yang dilakukannya diawasi oleh Allah SWT. Ia juga meyakini bahwa bekerja didalam

islam adalah ibadah. Artinya, bahwa orientasi dari hasil bekerja tidak hanya keuntungan dunia saja, melainkan juga keberkahan.

Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare dalam proses kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari baik dalam bentuk pekerjaan rutin maupun pekerjaan tambahan yang diberikan oleh pimpinan, karyawan tetap istiqomah dan fokus dalam mengerjakan tanggungjawab yang diberikan karena pemahaman karyawan bahwa segala sesuatu yang diberikan itu adalah sebuah kebutuhan perusahaan dan proses dalam meningkatkan nilai suatu perusahaan.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara simultan yang telah dilakukan sebelumnya terhadap variabel independen kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta variabel dependen kinerja karyawan, diperoleh nilai f_{hitung} yaitu 46,228. dan hasil p-value 0,000<0,05 yang artinya variabel independen Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan spiritual (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Parepare. Hal ini memiliki arti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual haruslah dijalankan secara bersama-sama agar secara efektif dapat

mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Parepare .

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian Mudali (2002), yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat berfungsi secara efektif serta menampilkan hasil kerja yang menonjol apabila dijalankan secara bersama-sama. Indriyani dan Utami (2018) menunjukkan bahwa baik variabel kecerdasan spiritual maupun variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikin kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang merupakan capaian seorang karyawan. Kinerja tersebut dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2014).

Sri Langgeng Ratnasari (2015) ini mengindikasikan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Faizal Candra Azhar, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro (2017) bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual secara simultan mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pt. Kreasi Alam Indonesia.

Pada dasarnya banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, namun dalam hal ini kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki perannya sendiri dalam hal pembentukan mental serta karakter seorang karyawan, khususnya pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Parepare. Kecerdasan emosional menekankan bagaimana seseorang menyikapi kehidupannya, sedangkan kecerdasan spiritual lebih menekankan kepada bagaimana seseorang memaknai kehidupannya. Mustahil bagi perusahaan jika menginginkan kinerja yang optimal, namun mental para karyawannya dalam bekerja masih belum dibenahi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menanamkan serta menumbuhkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam diri para karyawannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus senantiasa mengawasi dan memotivasi karyawan agar kecerdasan emosional dan kecerdasan

spiritual yang dimiliki karyawan tidak menurun sehingga tujuan – tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai nilai dan visi perusahaan.

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun Kesimpulan dalam penelitian ini yang membahas pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Hal ini membuktikan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan harus mengembangkan kecerdasan emosional karyawan yang mereka miliki.
2. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Hal ini membuktikan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan harus mengembangkan kecerdasan spiritual karyawan yang mereka miliki.
3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada pihak lain terkait hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan

   Pihak manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Parepare diharapkan dapat lebih mengembangkan dan memberikan pengetahuan tentang adanya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawannya.

2. Bagi para akademis

   Hasil penelitian ini disarankan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kinerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, S. (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang. *Kajian Ekonomi*, *9*(2), 154-175. https://core.ac.uk/

Ayu, T. S. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah). https://repository.uinjkt.ac.id/

ALFALAH, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Bank Bni Syariah Kantor Pusat) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta). https://repository.mercubuana.ac.id/

Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank BTN Batam. *Jurnal Dimensi*, *5*(2). https://ejournal.unrika.ac.id/

Anam, H., & Ardillah, L. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial terhadap pemahaman akuntansi. *JST (Jurnal Sains Terapan)*, *2*(1). https://jurnal.poltekba.ac.id/

Agustian, A. G. (2007). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam. Jakarta: Arga Publishing

Asih, M., & Achyani, F. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Akuntansi Angkatan Tahun 2011 Di Universitas Sebelas Maret Dan Universitas Muhammadiyah Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). http://eprints.ums.ac.id/

Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *38*(2), 79-88. http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/

Dharma, A. B., Sapariyah, R. A., & Setyorini, Y. (2016). Pengaruh Muatan Etika Dalam Pengajaran Akuntansi Keuangan, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Di Surakarta). *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, *13*(2), 1-15. https://www.neliti.com/id/

Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *61*(4), 117-124. http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/

Gusviartina Dwi, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Dengan Minat Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, *12*. http://ejurnal.unisri.ac.id/

Goleman, D (2009). *Emotional Intelligent: kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Handayani, R. I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso. https://repository.unej.ac.id/

Kaori, R. M. K. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pelayanan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT PLN (Persero) Area Jember. https://repository.unej.ac.id/

Lautia, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta). *Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta*. https://core.ac.uk/

Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen Sumbar Daya Manusia*. Bandung: Rosyda Karya

Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, *26*(1), 13-29. http://jurnal.stieww.ac.id/

Nurliani, N. N., Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, *8*(8). http://riset.unisma.ac.id/

OKTARIANI, W. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. cabang Jember. https://repository.unej.ac.id/

Pasek, N. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual pada pemahaman akuntansi dengan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, *1*(1). https://ejournal.undiksha.ac.id/

Paramita, L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *4*(1). https://ejournal.unsrat.ac.id/

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), 88-97.

https://ejournal.undip.ac.id/

QODRI, Q. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Muria Bahari Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus). http://eprints.umk.ac.id/

Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang. *Jurnal Warta Ekonomi*, *6*(01). http://riset.unisma.ac.id/

Setiawan, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Proconfo Indah. http://repositori.usu.ac.id/

Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, *3*(2), 64-75. https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/

Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *36*(1), 211-220. http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/

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. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, *4*(2). https://jurnal.fkip.uns.ac.id/

Trihandini, R. F. M. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro). http://eprints.undip.ac.id/

Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Pratama, A. J. P. (2016). Melihat jauh ke dalam: Dampak kecerdasan spiritual terhadap niat melakukan kecurangan. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, *20*(1), 48-55.
https://www.neliti.com/

Waryanti, S. D. R., & RATNAWATI, I. (2011). Analisis pengaruh kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
http://eprints.undip.ac.id/

Yuliana, G. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, *16*(2), 1034-1062.
https://ojs.unud.ac.id/

Zakiah, F. (2013). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap pemahaman akuntansi.
https://repository.unej.ac.id/

Zulfa, N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.
http://repo.iain-tulungagung.ac.id/