

**TESIS**  
**ANALISIS KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) DAN KECERDASAN**  
**EMOSIONAL (EQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARIBUMI**  
**SRIGUNA PUTRA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) SEBAGAI**  
**PEMODERASI**



**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang**  
**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar**  
**Magister Ekonomi (M.E)**

**Oleh:**

**ALPISARRIN**  
**NIM : 2130605004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH**  
**PALEMBANG**  
**2024**



**PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5  
Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

**PENGESAHAN**

Tugas Akhir berjudul : ANALISIS KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SARIBUMI SRIGUNA  
PUTRA DENGAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ)  
SEBAGAI PEMODERASI

Ditulis oleh : Alpisarrin  
NIM : 2130605004

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister  
Ekonomi Syariah (M.E)

Palembang, Juni 2024

Dekan,



**Dr. Heny Sunardi, MA**  
NIP. 196901241998031006

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Rasulullha, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Analisis Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan PT.Sari Bumi Sriguna Putra (Group) dengan Kecerdasan Spiritual (SQ) Sebagai Pemoderasi”** Sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Magister pada jurusan S2 Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi agung nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan Tesis ini penulis menyadari masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan akan tetapi harapan penulis agar Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya, atau mungkin menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Aamiin.

Dalam perjalanan penulisan tesis ini, penulis menyadari bahwa terdapat berbagai tantangan dan rintangan yang dihadapi. Namun, berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, segala hambatan tersebut berhasil diatasi dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan mengungkapkan penghargaan kepada:

1. Allah SWT. yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini
2. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.Si selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dr. Heri Junaidi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftukhatusolikah, M.Ag selaku ketua program studi Magister Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

5. Ibu Prof. Maya Panorama SE.,M.Si., Ph.D dan Dr. Maftukhatusolikhah,M.Ag selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan yang sabar.
6. Segenap dosen, Staf Administrasi dan pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
7. Kedua orangtua yang selalu menjadi motivasi hidup penulis. Terimakasih atas setiap doa yang tidak pernah henti dipanjatkan dan kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan, atas semua dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Istri, anak-anak, saudara beserta segenap keluarga besar pondok pesantren Al-Yaqin Nurul Iman dan Attafaquh Fid Diin, terima kasih atas dukungan dan semua hal yang telah kalian berikan kepada penulis.

Akhir kata hanya kepada Allah SWT. penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan amal yang berlipat kepada mereka. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Aamiin. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Juni 2024

**Alpisarrin**  
**2130605004**

## ABSTRAK

Analisis Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Spiritual (SQ) Sebagai Pemoderasi  
Oleh : Alpisarrin (2130605004)

Penelitian ini dilatarbelakangi dari pemahaman akan pentingnya faktor-faktor kecerdasan, baik secara intelektual maupun emosional, dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai lingkungan kerja. Terdapat semakin banyak penelitian yang menyoroti peran kecerdasan emosional (EQ) selain kecerdasan intelektual (IQ) dalam memprediksi kesuksesan individu di tempat kerja. Namun, belum banyak penelitian yang mempertimbangkan peran kecerdasan spiritual (SQ) sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara IQ, EQ, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami bagaimana IQ dan EQ memengaruhi kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan SQ sebagai pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian distribusi dari PT. Saribumi Group pada tahun 2023 yang berjumlah 105 orang. Teknik pengumpulan data primer berupa penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menyimpulkan Faktor-faktor seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan kecerdasan spiritual mampu memoderasi antara faktor kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pemilik perusahaan agar lebih memperhatikan aspek kecerdasan spiritual untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

Analysis of Intellectual Intelligence (IQ) and Emotional Intelligence (EQ) on  
Employee Performance with Spiritual Intelligence (SQ) as Moderating  
By : Alpisarrin (2130605004)

This research is motivated by an understanding of the importance of intelligence factors, both intellectual and emotional, in improving employee performance in various work environments. There is a growing body of research highlighting the role of emotional quotient (EQ) in addition to intellectual quotient (IQ) in predicting individual success in the workplace. However, not many studies have considered the role of spiritual intelligence (SQ) as a moderating variable in the relationship between IQ, EQ, and employee performance. Therefore, this research aims to explore and understand how IQ and EQ influence employee performance, by considering SQ as a moderator. The population in this study were employees of the distribution department of PT. Saribumi Group in 2023, numbering 105 people. The primary data collection technique is in the form of distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique uses quantitative analysis, Moderated Regression Analysis (MRA). The research results conclude Factors such as intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence influence improving employee performance, and spiritual intelligence is able to moderate between the factors of intellectual intelligence, emotional intelligence and employee performance. It is hoped that these findings can be a consideration for company owners to pay more attention to aspects of spiritual intelligence to improve and optimize employee performance.

**Keywords** : Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN LITERASI.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Kegunaan Penelitian .....	13

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS**

A. Tinjauan Pustaka .....	14
B. Kerangka Teori .....	24
1. <i>Grand Theory</i> .....	24
2. Kinerja Karyawan .....	25
3. Kecerdasan Intelektual .....	27
4. Kecerdasan Emosional .....	30
5. Kecerdasan Spiritual .....	34
C. Kerangka Berpikir .....	37
D. Hipotesis Penelitian .....	40

### **BAB III PROSEDUR PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	41
B. Jenis Penelitian .....	41
C. Definisi Operasional Variabel .....	42
D. Data dan Sumber Data .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	46
F. Populasi dan Sampel .....	48
G. Ujicoba Instrumen .....	48
H. Uji Prasyarat Analisis .....	49
I. Teknik Analisis Data .....	51
J. Pengujian Hipotesis .....	52

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	55
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	55
2. Karakteristik Responden .....	56
3. Deskripsi Data Penelitian .....	59
4. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	108
5. Hasil Uji Prasyarat .....	110
6. Hasil Pengujian Hipotesis .....	114
E. Pembahasan .....	127
1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan .....	128
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan .....	131
3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan .....	133
4. Kecerdasan Spiritual (SQ) Mempengaruhi Hubungan Tingkat Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan .....	136



5. Kecerdasan Spiritual (SQ) Mempengaruhi Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan .....	137
6. Kecerdasan Spiritual (SQ) Mempengaruhi Hubungan Tingkat Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan .....	138

## **BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	141
B. Implikasi.....	141
C. Saran.....	142

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	144
-----------------------------	-----

<b>LAMPIRAN</b> .....	149
-----------------------	-----

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kesuksesan suatu institusi besar atau kecil tidak hanya bergantung pada kekayaan alam yang tersedia tetapi juga pada kualitas *human capital* yang bertanggung jawab dalam merencanakan, pelaksanaan dan pengawasan institusi. Namun, pembangunan Indonesia yang berkelanjutan saat ini hanya dapat dipertahankan jika kualitas *human capital* yang ada mendapat perhatian serius dari pemerintah dan swasta. Seperti yang dikatakan oleh Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari bahwa *human capital* adalah aspek yang sangat vital bahkan tak terpisahkan pada suatu institusi, baik organisasi perusahaan. *Human capital* juga menjadi kunci penentu pertumbuhan organisasi. Pada dasarnya *human capital* adalah manusia yang direkrut dalam suatu institusi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan institusi.<sup>1</sup> Oleh karena itu diperlukan pengembangan *human capital*, dengan mempertimbangkan jumlah penduduk Indonesia yang besar sebagai sumber produksi yang potensial, untuk menjadikannya sebagai sumber produksi yang riil. Perhatian yang besar dari manajemen perusahaan juga diasumsikan akan berdampak positif bagi perkembangan ekonomi dan pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan.

---

<sup>1</sup>Al Fadjad Ansory, dan Meithiana Indrasari. 2018. Hlm. 57.

Perusahaan dalam menjalankan usahanya tentu memiliki sasaran yang ingin dituju, untuk meraih atau mewujudkan sasaran tersebut tentunya perusahaan harus mengetahui bagaimana memilih suatu strategi, yaitu perencanaan *human capital* yang pada hakekatnya menitikberatkan pada langkah-langkah manajemen tertentu. Bagaimana menyiapkan dan memaksimalkan tenaga kerja reguler untuk mengisi posisi sesuai keterampilan dan kapabilitasnya, sehingga mengoptimalisasikan tujuan dan sasaran yang ingin di capai oleh perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk menyiapkan tenaga kerjanya sebagai aset juga sesuatu yang mulia, sehingga pengelolaan tenaga kerja dapat berjalan efisien dan efektif. Sebagaimana Rr Vemmi Kesuma Dewi, dkk., menyatakan bahwa manajemen *human capital* merupakan sebuah tahapan pemecahan berbagai masalah dalam lingkup sumber daya manusia perusahaan di semua posisi yang dapat mendukung kegiatan organisasi atau bisnis meraih target atau sasaran tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>2</sup>

Karyawan atau pekerja sebagai *human capital* membutuhkan sesuatu yang dapat merangsang dan mendorong keinginan mereka untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meraih target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan atau kelompok yang berada di bawah otoritas dan kewajiban yang dilaksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan sasaran organisasi. Lebih jauh lagi, kinerja karyawan

---

<sup>2</sup>Rr Vemmi Kesuma Dewi, dkk. 2021. Kapolo Koto: Insan Cendikia Mandiri. Hlm. 9.

merupakan ungkapan perilaku kerja seorang karyawan yang diterjemahkan menjadi prestasi kerja berdasarkan perannya di perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti di PT Saribumi Sriguna Putra Kota Palembang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal seperti kurangnya inisiatif dalam bekerja karena menunggu perintah dari atasan. Fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan ini dikonfirmasi oleh tanggapan kuesioner pra-studi pada tabel berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Jawaban					Σ	%	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB			
1	Sesuai standar kualitas kerja perusahaan	6	12	7	4	3	110	68,8	Cukup Baik
2	Menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	2	15	8	7	0	108	67,5	Cukup Baik
3	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	8	10	7	2	103	64,4	Cukup Baik
4	Mempunyai inisiatif dalam bekerja	3	6	9	11	3	91	56,9	Kurang Baik
5	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	5	7	8	10	2	99	61,9	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 1 di atas, memperlihatkan kinerja karyawan kurang baik, terlihat pada indikator mempunyai inisiatif memulai berkerja tanpa harus menunggu perintah. Hal ini senada dengan temuan Dea Amelia, dan Abd. Razak Jer dalam studinya menemukan bahwa karyawan yang kurang baik kinerjanya terkait kurangnya motivasi kerja, tidak optimal dalam menyelesaikan tugas secara sistematis, kesulitan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, kekurangan dalam kemampuan berhitung dalam menyelesaikan tugas dengan cepat, dan kesulitan dalam

membangun hubungan antar sesama rekan kerja dengan baik.<sup>3</sup> Lain halnya dengan temuan Faiz Wachida Yuda, dan Sumartik, rendahnya kinerja karyawan berawal dari kurangnya interaksi antara pimpinan dan karyawan dan penggunaan Bahasa yang kasar oleh pimpinan ketika berkomunikasi dengan karyawan, Sifat otoriter dalam memutuskan dan mengindahkan usulan, Hal ini menimbulkan ketegangan hubungan kerja yang bahkan menyebabkan beberapa karyawan mendapat sanksi sampai dengan diberhentikan sementara karena tidak mengikuti instruksi pimpinan sehingga banyak karyawan yang merasa kecewa terhadap manajemen perusahaan.<sup>4</sup> Permasalahan ini tentunya diduga karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang dimaksud antara lain: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

*Basics Foundation H.K. Hill, Chord Road Rajajinagar Bangalore - 560 010* dalam bukunya *Self Empowerment Series IQ, EQ and SQ* menjelaskan, *Intelligence comprises the capacity of adapting to novel and developing conditions in such a way that exposes understanding, acquisition of knowledge, abstract cognition, and problem-solving process. It strenghtens the overall ability to deliver reasons logically, to get engaged in intentional conducts, and to navigate one's surroundings proficiently. Nothing but the best , emphasize intelligence entails, execute appropriate actions, precisely when and where they are needed.*<sup>5</sup> Kalimat ini bermakna bahwa kecerdasan adalah bagaimana seseorang mampu untuk menanggapi perubahan situasi baru secara bermakna cara, yang menunjukkan pemahaman, pembelajaran, pemikiran abstrak dan kemampuan pemecahan masalah. Ini adalah kapasitas keseluruhan untuk berpikir rasional,

---

<sup>3</sup> Dea Amelia, dan Abd. Razak Jer. 2022. Vol. 1 No. 1. Hlm. 354-363.

<sup>4</sup> Faiz Wachida Yuda, dan Sumartik. 2021. Vol. 6. DOI: 10.210.70/ijins.v16i.565. Hlm. 1-15.

<sup>5</sup>Basics Foundation H.K. Hill. 2018. *Self Empowerment Series IQ, EQ and SQ*. Diakses di [www.folknet.in](http://www.folknet.in) pada tanggal 3 April 2023, pukul 14.30 WIB.

untuk bertindak dengan tujuan dan untuk berurusan secara efektif dengan seseorang lingkungan. Secara sederhana kecerdasan adalah melakukan hal yang benar, di tempat dan pada waktu yang tepat.

Kemampuan intelektual adalah kapasitas seseorang dalam menjalankan proses kognitif, berpikir kritis, melakukan penalaran, dan menyelesaikan masalah. Kemampuan intelektual merepresentasikan tingkat kecerdasan karyawan untuk cepat menyelesaikan suatu masalah pekerjaan. Karena ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan yang ditugaskan, pekerja tersebut akan bekerja dengan efektif karena ilmu yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan. Kecerdasan intelektual lebih berorientasi pada kinerja tugas-tugas operasional jangka pendek, yang diharapkan menghasilkan *human capital* yang terlatih sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien atau optimal. Bagi pegawai dengan inteligensi rendah akan memerlukan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang belum pernah dilakukannya dan akan lebih sulit untuk menyelesaikan tugas-tugas operasional karena tidak ditunjang oleh keterampilan teknik dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Fenomena yang ditemukan perihal kecerdasan intelektual karyawan PT Saribumi Sriguna Putra Kota Palembang, berdasarkan hasil survei pendahuluan terhadap 32 karyawan melalui penyebaran kuisioner yang dideskripsikan pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Pra Survei Kecerdasan Intelektual Karyawan**

No	Indikator	Jawaban					Σ	%	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB			
1	Kemampuan menganalisis masalah	2	6	13	9	2	93	58,1	Kurang Baik

2	Kemampuan mengingat dalam bekerja	6	9	5	8	4	101	63,1	Cukup Baik
3	Kemampuan berkomunikasi	10	12	4	3	3	119	74,4	Cukup Baik
4	Kemampuan menghitung dengan cepat	3	4	10	13	2	89	55,6	Kurang Baik

Berdasarkan Tabel 2 di atas, terlihat bahwa kecerdasan intelektual karyawan pada indikator kemampuan menganalisis masalah dan kemampuan menghitung dengan cepat dikategorikan kurang baik. Temuan ini diidentifikasi bahwa kecerdasan intelektual karyawan membutuhkan perhatian dan penanganan oleh manajemen perusahaan, sehingga tugas operasional karyawan yang membutuhkan pemecahan masalah dan perhitungan cepat dapat terealisasi dengan baik. Hal ini selaras dengan studi Adjma, Djumarno dan Nasikin bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual rendah, akan mengakibatkan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak mencapai standar kinerja yang diharapkan.<sup>6</sup> Sementara studi Sihol Pardomuan Sirait, Yonathan Palinggi, dan Sugeng Raharjo menyatakan tingkat produktivitas karyawan menurun (rendah) dan kurangnya pemahaman terhadap fungsi serta tanggung jawab yang mereka jalankan.<sup>7</sup> Sehingga muncul dengan perbedaan hasil penelitian terdahulu terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Research Gap Pengaruh IQ terhadap KK**

No	Nama	Judul	Hasil
1	Tia Misna Sari, dan Meilaty Finthariasari	Pengaruh IQ, EQ dan SQ terhadap Kinerja	Kecerdasan intelektual <b>dapat meningkatkan</b> nilai variabel kinerja karyawan. <sup>8</sup>

<sup>6</sup> Adjma, Djumarno dan Nasikin. 2014. *Jurnal Manajemen Mutu* Vol. 13 No. 1. Hal. 32-39.

<sup>7</sup> Sihol Pardomuan Sirait, Yonathan Palinggi, dan Sugeng Raharjo. 2022. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia* Vol. 22 No. 1. Hlm. 70-82.

<sup>8</sup>Tia Misna Sari, dan Meilaty Finthariasari. 2019. *Jurnal Ekombis Review-Jurnal Imiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 10 No. 1. DOI:<https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>. Hlm. 49-55.

2	Nilamartini, Andi Sukri Syamsuri, dan Edi Jusriadi	Pengaruh SQ, IQ, dan EQ terhadap Kinerja	Kecerdasan spritual <b>berpengaruh positif</b> dan signifikan terhadap kinerja. <sup>9</sup>
3	Kiki Hendra Sitepu, Achmad Fauzi, dan Zainur Hidayah	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai	Kecerdasan intelektual <b>berpengaruh positif</b> terhadap kinerja karyawan. <sup>10</sup>
4	Aminar Sutra Dewi, dan Putri Lestari Ramadhani	Pengaruh EQ, IQ dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan intelektual <b>tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan. <sup>11</sup>

Kecerdasan lain yang diyakini berdampak terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kecerdasan emosional. Yaitu kemampuan yang dipunyai seseorang dalam mendorong diri sendiri, menahan kekecewaan, mengendalikan impuls, tidak menyalahgunakan kegembiraan, mengatur perasaan dan mencegah stress yang menghambat kemampuan berpikir, simpati dan doa. Selain itu, kecerdasan emosional datang dengan insentif untuk maju dan berkembang dengan cara yang benar menjadi kekuatan dalam diri sendiri, di mana para pemimpin bisnis dapat memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan keterampilan penetapan tujuan, tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan karyawan, dan mungkin lebih meningkatkan kinerja karyawan. Table di bawah ini menunjukkan Fenomena yang ditemukan berdasarkan survei pendahuluan terhadap 32 karyawan PT Saribumi Sriguna Putra Kota Palembang :

**Tabel 4**  
**Hasil Pra Survei Kecerdasan Emosional Karyawan**

<sup>9</sup>Nilamartini, Andi Sukri Syamsuri, dan Edi Jusriadi. 2021. *Competitiveness* Vol. 10 No.1. Hlm. 1-10.

<sup>10</sup>Kiki Hendra Sitepu, Achmad Fauzi, dan Zainur Hidayah. 2020. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 22 No. 03. Hlm. 197-206.

<sup>11</sup>Aminar Sutra Dewi, dan Putri Lestari Ramadhani. 2021. *Jurnal Pundi*. Vo. 5 No. 02. DOI:10.31575/jp.v5i2.347. Hlm. 207-224.



No	Indikator	Jawaban					Σ	%	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB			
1	Kemampuan memahami kekurangan diri dan melepas kecemasan	1	5	15	10	1	91	56,9	Kurang Baik
2	Kemampuan mengambil inisiatif dan bekerja efektif	8	12	7	3	2	117	73,1	Cukup Baik
3	Kemampuan memahami orang lain	7	15	8	2	0	123	76,9	Baik
4	Keterampilan mengelola emosi orang lain	5	7	10	8	2	101	63,1	Cukup Baik

Mengacu Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan pada indikator kemampuan memahami kekurangan diri dan melepas kecemasan dalam kategori kurang baik. Hal ini mengidentifikasi bahwa kekurangan yang dimiliki menjadi permasalahan dan beban kerja yang dapat menimbulkan rasa kecemasan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang tidak mampu menghilangkan perasaan cemas tentunya tidak dapat bekerja dengan baik.

Fenomena kecerdasan emosional juga diungkapkan Tia Misna Sari, dan Meilaty Finthariasari, bahwa sering kali karyawan kurang mampu menangani masalah emosional ditempat kerja, konflik antar rekan kerja yang mengganggu produktivitas karyawan.<sup>12</sup> Demikian juga Ahmad Yasir, kurangnya kecerdasan emosional nampak dari ketidakmampuan karyawan untuk mengontrol amarah ketika sedang bekerja, dan kurang memahami bagaimana kondisi rekan kerjanya.<sup>13</sup> Selanjutnya Lorenzo A. G. Mamangkey, dkk., menemukan bahwa karyawan sering kali kurang mampu menghadapi masalah emosional ditempat kerja sehingga mengganggu aktivitas kerja

<sup>12</sup>Tia Misna Sari, dan Meilaty Finthariasari. 2019. *EKOMBIS REVIEW*. Vol. 10 No. 1. Hlm. 49-55.

<sup>13</sup> Ahmad Yasir. 2021. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 17. Hlm. 42-57.

karyawan lainnya.<sup>14</sup> Sedangkan studi Mawar Ratih, Brahma Wahyu, dan Bambang Suwarsono menyatakan bahwa karyawan tidak optimal dalam menyelesaikan tugas, sikap pasif dalam menangani masalah internal perusahaan, kesulitan mengendalikan emosi saat beban kerja meningkat, sulitnya menunjukkan apresiasi terhadap rekan kerja dan bekerja sama, terutama saat berada dalam masa pencarian identitas karier.<sup>15</sup>

*Resarch gap* mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam seperti tabel berikut :

**Tabel 5**  
**Research Gap Pengaruh EQ terhadap KK**

No	Nama	Judul	Hasil
1	Yuni Pratikno, dan Maulana Arief	Analisis Pengaruh IQ dan EQ terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan emosional <b>tidak berpengaruh</b> signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>16</sup>
2	Aliyah Rahmawati	Pengaruh IQ, EQ dan SQ terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kecerdasan emosional <b>tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan. <sup>17</sup>
3	Adam Firdaus, RM. Moh. Wispandono, dan Helmi Buyung A S.	Pengaruh IQ, EQ dan SQ terhadap Kinerja Pegawai	Kecerdasan emosional <b>dapat meningkatkan</b> kinerja karyawan sebesar 0,364. <sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> Lorenzo A. G. Mamangkey, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang. 2018. Vol. 6 No. 4. Hal. 3208-3217.

<sup>15</sup> Mawar Ratih, Brahma Wahyu, dan Bambang Suwarsono. 2021. *Jurnal ilmu Pendidikan Non Formal : AKSARA*. Vol. 7 No. 3. Hlm. 1263-1272.

<sup>16</sup>Yuni Pratikno, dan Maulana Arief. 2019. *Manajemen Pertahanan*. Vol. 5 No. 2. Hlm. 136-149.

<sup>17</sup>Aliyah Rahmawati. 2020. *JUBIS*. Vol. 3 No. 1. Hlm. 58-72.

<sup>18</sup>Adam Firdaus, RM. Moh. Wispandono, dan Helmi Buyung AS. 2019. *Eco-Entrepreneurship*. Vol. 5 No. 1. Hlm. 17-32.

Kecerdasan berikutnya yang memperkuat atau memperlemah pengaruh kecerdasan intelektual dan emosional adalah kecerdasan spiritual. Menurut Nanang Agus Suoyono dan Titi Nur Septiana, kecerdasan spiritual atau *Spiritual Quotient* (SQ) adalah kemampuan untuk memahami dan memberikan makna spiritual terhadap kehidupan seseorang. Dengan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, seseorang memiliki kemampuan lebih dalam menghadapi berbagai macam tantangan di dalam kehidupannya. Menurut Danah Zohar, kecerdasan spiritual merujuk pada kemampuan mengenali diri sendiri, kemampuan mengatasi penderitaan, tidak merugikan orang lain, kemampuan mengatasi kesulitan yang dihadapi, dan yang paling menekankan pada kemampuan individu dapat menginterpretasikan segala tindakan dan tujuan dalam hidup.<sup>19</sup>

Permasalahan yang ditemukan tentang kecerdasan spiritual terhadap 30 karyawan PT Saribumi Sriguna Putra Kota Palembang, berdasarkan hasil pra penelitian dinyatakan pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Pra Survei Kecerdasan Spiritual Karyawan**

No	Indikator	Jawaban					Σ	%	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB			
1	Kemampuan bersikap fleksibel	4	7	12	6	3	99	61,9	Cukup Baik
2	Mencari jawaban yang mendasar dalam melihat berbagai persoalan secara holistik	1	9	8	13	1	92	57,5	Kurang Baik

---

<sup>19</sup> Adam Firdaus, RM. Moh. Mispanono, dan Helmi Buyung AS. 2019. Vol. 2 No. 5. Hlm. 95-108.

3	Memiliki kesadaran tinggi dan rendah hati	3	6	10	8	5	90	56,3	Kurang Baik
4	Mempunyai integritas dalam menyampaikan visi dan nilai pada orang lain	6	9	10	5	2	108	67,5	Cukup Baik

Mengacu pada Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan pada indikator ke-2 dan ke-3 dikategorikan kurang baik. Hal ini menandakan karyawan tidak mampu menyelesaikan berbagai persoalan secara keseluruhan, dan tidak didasari oleh kesadaran dan sikap rendah hati dalam bekerja di perusahaan. Fenomena ini juga sebagaimana dikemukakan Syardiansah, Muhammad Nur Daud, dan Afriadi bahwa masih terdapat kelambanan dalam menanggapi keluhan konsumen dan tugas-tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan seringkali hanya dilihat sebagai kewajiban terhadap atasan, padahal sebenarnya tanggung jawab utama dalam bekerja dari perspektif spiritual adalah kepada Tuhan Yang Maha Esa.<sup>20</sup>

*Research gap* penelitian pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Research Gap Pengaruh SQ terhadap KK**

No	Nama	Judul	Hasil
1	Desty Sesiana Indriyani & Hamidah Nayati Utami	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan spiritual <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. <sup>21</sup>
2	Bisri Merduani, dan Vitratin	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Spiritual dan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan spiritual <b>dapat meningkatkan</b> kinerja karyawan sebesar 0,256. <sup>22</sup>

<sup>20</sup> Syardiansah, Muhammad Nur Daud, dan Afriadi. 2018. Vol. 1 No. 2. DOI 10.24114/jupiiis.v10i2.1114. Hlm. 182-188.

<sup>21</sup>Desty Sesiana Indriyani, dan Hamidah Nayati Utami. 2018. Vol. 59 No. 1. Hlm. 41-50.

<sup>22</sup>Bisri Merduani, dan Vitratin. 2018. Vol. 8 No. 1. Hlm. 1230-1248.

3	Weny Oktariani, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dan Sumani	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan spiritual <b>tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan. <sup>23</sup>
4	Ahmad Nizar Yogatama	Kecerdasan Spiritual dalam Prestasi Kerja Karyawan	Nilai-nilai ke-Islaman sangat sulit diterapkan karena berbenturan dengan lingkungan kerja, hubungan antar karyawan maupun peraturan yang diterapkan pada organisasi masing-masing. <sup>24</sup>

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang di atas, serta beberapa studi sebelumnya maka penulis berkeinginan melakukan penelitian tentang: “Analisis Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Spiritual (SQ) Sebagai Pemoderasi”.

## B. Rumusan Masalah

Mengacu konteks yang diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

---

<sup>23</sup>Weny Oktariani, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dan Sumani. 2016. Vol. 10 No. 2. Hlm. 144-155.

<sup>24</sup> Ahmad Nizar Yogatama. 2019. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 5 No. 2. Hlm. 128-146.

3. Apakah kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kecerdasan spiritual (SQ) mempengaruhi hubungan tingkat kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kecerdasan spiritual (SQ) mempengaruhi hubungan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kecerdasan spiritual (SQ) mempengaruhi hubungan tingkat kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk menyatakan ruang lingkup kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan.

Berikut ini tujuannya antara lain:

1. Mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui dan membuktikan secara empiris kecerdasan spiritual (SQ) mempengaruhi hubungan tingkat kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan.

5. Mengetahui dan membuktikan secara empiris kecerdasan spiritual (SQ) mempengaruhi hubungan tingkat kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan.
6. Mengetahui dan membuktikan secara empiris kecerdasan spiritual (SQ) mempengaruhi hubungan tingkat kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam mengkaji pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan, dengan kecerdasan spiritual (SQ) sebagai variabel *moderating*.
2. Diharapkan hasil penelitian ini menyediakan data yang berguna bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan *input* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adjma., Djumarno., dan Nasikin. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Mutu*. Vol. 13 No. 1. 2014. Hal. 32-39.
- Amelia, Dea., dan Jer, Abd. Razak. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis pada Masa Pandemi COVID-19. *Seminar Nasional Riset Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNISLA Lamongan*. Vol. 1 No. 1. 2022. Hlm. 354-363
- Ansory, Al Fadjad., dan Meithiana Indrasari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2018.
- Adhari, Lendy Zelvien. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media. 2019.
- Basics *Foundation H.K. Hill, Chord Road Rajajinagar Bangalore - 560 010. Self Empowerment Series IQ, EQ and SQ*. 2018. Diakses di [www.folknet.in](http://www.folknet.in) pada tanggal 3 April 2023, pukul 14.30 WIB.
- Batubara, Maisarah., Aditi, Bunga., dan Hidayah, Aulia Nurul. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *JaManKu*. Vol. 3 No.1. 2021. Hlm. 23-33.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media. Hlm. 2017.
- Bowell, Richard A. *The Seven Steps of Spiritual Intelligence*. London: Nicholas Brefaley Publishing. 2004.
- Budiasa, I Komang. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: Pena Mas. 2021.
- Carter, Philip. *The Complete Book of Intelligence Tests*. England: Wiley. 2015.
- Dewi, Rr Vemmi Kesuma., dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Kapolo Koto: Insan Cendikia Mandiri. 2021.
- Enny W., Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. 2019.
- Firdaus, Adam., RM. Moh. Wispandono, dan Helmi Buyung AS. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja



Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*. Vol. 5 No. 1. 2019. Hlm. 17-32.

Golleman, Daniel. *Emotional Intelligence: What It Can Metter More Than IQ*. London: Bloomsbury. 2001.

Hartono, Jogyanto. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE. 2017.

Indriyani, Desty Sesiana., dan Hamidah Nayati Utami. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 59 No. 1. 2018. Hlm. 41-50.

Kurniawan, Prasetyo. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*. Vol. 3 No. 3. 2020. Hlm. 258-263.

Mamangkey, Lorenzo A. G., dkk. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 4. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21294>. 2018. Hal. 3208-3217.

Malayu, Miduk. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (RJMB)*. Vol. 5 No. 1. 2020. Hlm. 89-101.

Ma'rufah, Fitri Setya., dan Siswanto. Kecerdasan dan Kinerja Karyawan. *IQTISHODUNA*. Vol. 15 No. 1. 2019. Hlm. 39-56.

Matwaya, Arin Muflichatul., dan Zahro, Ahmad. Konsep Spiritual Quotient Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*. Vol. 3 No. 1. 2020. Hlm. 46.

Merduani, Bisri., dan Vitratin. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Spiritual dan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Gema Ekonomi*. Vol. 8 No. 1. 2018. Hlm. 1230-1248.

Muhidin, Sambas Ali., dan Maman Abdurrahman. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian: Dilengkapi Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Pustaka Setia. 2017.

Mujahidah. Kecerdasan Spiritual dalam Konsep Pendidikan Lukman. *Educenter: Jurnal Ilmiah Pendidikan*. Vol. 1 No. 1. DOI: <https://doi.org/10.55904/educenter.v1i1.27>. 2022. Hlm. 58-66.

Nani, Dhiona Ayu., dan Mukaroh, Eka Nisatul. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *REVENUE: Jurnal*

*Manajemen Bisnis Islam. Vol. 2 No. 1. 2021. Doi:10.24042/revenue.v2i01. Hlm. 27-50.*

- Nilamartini., dkk. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Athirah 1 Makassar. *Competitiveness. Vol. 10 No.1. 2021. Hlm. 1-10.*
- Nurachman, Rifa Melinda., dkk. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pekerja Non Manajer pada Hotel Laut Biru Pangandaran). *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin. Vol. 2 No. 1. 2022. Hlm. 129-133.*
- Oktariani, Weny., dkk. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT BTN (Persero) Tbk Cabang Jember. *Bisma. Vol. 10 No. 2. 2016. Hlm. 144-155.*
- Payadnya, I Putu Ade Andre., dan I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika. *Panduan Penelitian Ekperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS.* Sleman: Deepublish. 2018.
- Pratikno, Yuni., dan Maulana Arief. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Industri Keuangan Perbankan. *Manajemen Pertahanan. Vol. 5 No. 2. 2019. Hlm. 136-149.*
- Rahmawati, Aliyah. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di UTD PMI Kota Malang. *JUBIS. Vol. 3 No. 1. 2020. Hlm. 58-72.*
- Ratih, Mawar., dkk. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal. Vol. 7 No. 3. DOI: <https://dx.doi.org/10.37905/aksara.7.3.1263-1272.2021>. 2021. Hlm. 1263-1272.*
- Ratnasari, Sri Langgeng., Supardi., dan Nasrul, Herni Widiyah. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration. Vol. 2 No. 1. 2020. Hlm. 98-107.*
- Riana, Winda Desta., Suryani, Ni Nyoman., dan Parwita, Gde Bayu Surya. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Juima. Vo. 8 No. 2. 2018. Hlm. 171-180.*
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat. 2015.
- Sari, Tia Misna., dan Meilaty Finthariasari. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review-*

- Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10 No. 1. DOI:<https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>. 2019. Hlm. 49-55.
- Setiana, Adi Robith., dan Lati Sari Dewi. *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Global Aksara Pers. 2020.
- Sirait, Sihol Pardomuan., dkk. Apakah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*. Vol. 22 No. 1. DOI: <https://doi.org/10.53640/jemi.v22i1.1009>. 2022. Hlm. 70-82.
- Siswandono, Ajara. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan “Key Talent”. *KINERJA*. Vol. 18 No. 2. 2021. Hlm. 296-303
- Sitepu, Kiki Hendra., Achmad Fauzi., dan Zainur Hidayah. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar POM di Banda Aceh. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 22 No. 03. DOI:<http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v22i3.491>. 2020. Hlm. 197-206.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2016.
- Suyono, Nanang Agus., dan Septiana, Titi Nur. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Modal Usaha Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*. Vol. 2 No. 5. 2022. Hlm. 95-108.
- Syardiansah., dkk. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*. Vol. 1 No. 2. DOI: [10.24114/jupiis.v10i2.1114](https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i2.1114). 2018. Hlm. 182-188.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press. 2014.
- Widyanti Rahmi. *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*. Banjarmasin: Uniska MAB. 2019.
- Wijaya, Candra. *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI. 2017.
- Yasir. Ahmad. Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 17 No.1. DOI: <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i1.222> 2021. Hlm. 42-57.
- Yogatama, Ahmad Nizar. Kecerdasan Spiritual dalam Prestasi Kerja Karyawan. An-Nisbah: *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. 5 No. 2. 2019. Hlm. 128-146.

- Yuda, Faiz Wachida dan Sumartik. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening CV. Kirana Bahari. *Indonesian Journal of Innovation Studies*. Vol. 6. DOI: 10.210.70/ijins.v16i.565. 2021. Hlm. 1-15.
- Yuniarti, Rina., dkk. *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. 2021.
- Zohar, Danah dan Marshall, Ian. *SQ: Spritual Intelligence-The Ultimate Intelligence*. Bandung: Mizan. 2007.