

INFLUENCE HUMAN RELATION, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BPR BHAPERTIM PERSADA PARE (PENGARUH HUMAN RELATION, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR BHAPERTIM PERSADA PARE)

Nisrina Putri¹, Ahmad Jauhari², Heru Sutapa³

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

nisrinaputri0003@gmail.com, ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id, herusutapa@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to describe the phenomenon of influence human relation, emotional intelligence, and spiritual intelligence on employee performance at PT BPR Bhapertim Persada Pare. This research approach uses quantitative, data collection is obtained with primary and secondary data. The population of this study was 35 active employees using saturated sampling. The data analysis technique used descriptive statistics and inferential statistics by measuring multiple linear regression and t-test and F-test. The results of this study revealed that the regression equation $Y = 2.224 - 0.036X_1 + 0.142X_2 + 0.449X_3$ means that if human relation, emotional intelligence, and spiritual intelligence are increased then employee performance will also increase. Simultaneously, the research found that human relation, emotional intelligence, and spiritual intelligence have a significant effect on employee performance. This indicates that the company needs to hold interpersonal communication training to improve better interaction between employees, and be able to control feelings in dealing with work pressure, and by showing responsibility, honesty in work as a form of appreciation to improve employee performance.

Keywords : *Human Relation, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di PT BPR Bhapertim Persada Pare. Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif, pengambilan data diperoleh dengan data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang aktif berjumlah 35 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan mengukur regresi linier berganda serta uji t dan uji F. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa diperoleh persamaan regresi $Y = 2.224 - 0.036X_1 + 0.142X_2 + 0.449X_3$ artinya jika *human relation*, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Secara simultan penelitian diperoleh bahwa *human relation*, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan perlu Mengadakan pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan interkasi yang lebih baik lagi antar karyawan, dan mampu mengendalikan perasaan dalam menghadapi tekanan kerja , serta dengan menunjukkan tanggung jawab , kejujuran dalam pekerjaan sebagai bentuk apresiasi agar meningkatkan kinerja karyawan.
Kata Kunci : *Human Relation*, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini harus memiliki orientasi yang tinggi pada perubahan skala besar. Pada perubahan skala besar ini selalu memiliki hubungan untuk membentuk strategi. Untuk menentukan sumberdaya manusia yang mampu bekerja sama merupakan strategi penting dalam pengelolaan organisasi karena sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia yang merupakan aktivitas yang dilaksanakan dan bertujuan agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat diberdayakan secara efektif, efisien dan memberikan manfaat bagi organisasi secara berkelanjutan Siregar (2019 : 74). Perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya karena adanya aktifitas manusia yang menjadi anggotanya atau karyawan di perusahaan tersebut.

Manusia adalah makhluk sosial, memiliki kemampuan untuk berfikir dan untuk mempertahankan hidupnya masih memerlukan manusia lain. Setiap manusia merupakan individu yang berbeda beda maka langsung ataupun tidak langsung dapat membuat permasalahan. Maka diperlukannya *human relation* (hubungan antar manusia) yang baik dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. *Human relation* merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan keberlangsungan kegiatan, yang terpenting dalam sebuah organisasi atau dalam sebuah pekerjaan. Permasalahan yang sering muncul dalam sebuah perusahaan salah satu contohnya karena adanya komunikasi yang buruk antara atasan dengan bawahannya ataupun antara sesama karyawan.

Human relation (hubungan antar manusia) adalah suatu hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama M. Hasibuan (2009 : 35). Dalam suatu perusahaan, seseorang karyawan diharapkan untuk memiliki hubungan yang baik seperti atasan ataupun kepada sesama karyawan. Hal ini dilakukan untuk membentuk hubungan kerja yang harmonis agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan menimbulkan efek positif terhadap kinerja karyawan. *Human relation* (hubungan antar manusia) dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan dalam komunikasi, dan menghilangkan miskomunikasi (kesalahan dalam komunikasi). *Human relation* yang baik sangat bergantung pada kecerdasan emosional dikarenakan kemampuan dalam memahami dan mengontrol emosi seseorang dapat meningkatkan kolaborasi dalam tim yang efektif.

Menurut Setyaningrum (2023: 213) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelola emosi dengan efektif guna mencapai tujuan, membangun hubungan kerja yang baik, dan meraih kesuksesan di lingkungan kerja. Melalui kecerdasan emosional, seorang karyawan mampu untuk mengelola kemampuan untuk dapat memotivasi dan mengendalikan suasana hati dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya, serta mampu dalam bekerja sama dengan orang lain. Kecerdasan emosional sendiri yang dapat menggambarkan dimana kecerdasan emosional sanggup dan dapat memahami secara efektif dalam mengontrol emosi untuk diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tepat dan tegas walaupun sedang berada dalam keadaan yang tertekan Auda (2016 : 157). Kecerdasan emosional dapat membantu dalam kecerdasan spiritual karena membantu mereka untuk menentukan makna ataupun tujuan hidup yang lebih baik,

serta dapat meningkatkan kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi tantangan hidupnya.

Menurut Tarigan (2019 : 5) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah - langkah dan pemikiran yang fitrah, menuju manusia yang seutuhnya memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena tuhan. Dengan pengertian tersebut, dengan karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual akan melaksanakan tugasnya menjadi seorang karyawan yang jujur dan tanggung jawab. Kecerdasan spiritual dapat memungkinkan seseorang karyawan mampu untuk berfikir inovatif, strategis yang membuat seorang karyawan tersebut dapat bekerja menjadi lebih baik. Kecerdasan ini senantiasa digunakan tidak hanya untuk memahami nilai - nilai yang ada, tetapi digunakan untuk secara kreatif untuk dapat menemukan nilai - nilai yang baru di dalam kehidupan. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi lebih mampu mengatasi stress kerja dan mampu menemukan makna dalam pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan hasil kerja maupun meningkatkan motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut M. S. Hasibuan (2011 : 27) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang dimiliki seseorang tentunya sangat penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam perusahaan, kinerja juga dapat mengukur keberhasilan dalam mengelola organisasi atau perusahaan. Bagi seorang pimpinan, kinerja pegawai sangat penting karena menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mengatur perusahaan yang dipimpinnya. Jadi kinerja itu penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor - faktor akibatnya Prabu (2017 98).

Salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang maksimal adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengkreditan. BPR (Bank Pengkreditan Rakyat) adalah lembaga keuangan yang beroperasi baik secara konvensional maupun berdasarkan prinsip syariah, namun tidak menyediakan jasa lalu lintas pembayaran (Pasal 1 ayat 2 UU No. 10 tahun 1998 tentang perbankan). Adapun alamatnya berada di Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa No. 15A Pare. BPR memiliki beberapa kegiatan usaha utama, seperti menghimpun dana dari nasabah dalam bentuk tabungan, menyalurkan kredit kepada nasabah yang mengajukan permohonan, serta menawarkan deposito berjangka dengan transaksi yang relatif sederhana. Dalam mengelola sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengkreditan tentunya karyawan harus memiliki hubungan antar manusia (*Human relation*), kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian yang terjadi dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017 : 59) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gani (2018 : 3235) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nani & Mukaroh (2022 : 47) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan.

Permasalahan peningkatan kinerja di BPR Bhapertim Persada Pare erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana *human relation*, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan dapat mendukung tercapainya tujuan di perusahaan dengan maksimal. Kurangnya proses interaksi yang efektif, sehingga mendukung terciptanya kerja sama yang harmonis dan produktif dalam lingkungan kerja, proses bertukar pikiran secara terarah dan terbuka diantara anggota karyawan dengan tujuan menemukan solusi yang efektif dan menguntungkan bagi perusahaan, interaksi yang jelas dan saling menghormati.

Dengan memahami keadaan diri sendiri, minta potensi serta antusias karyawan, serta dengan mengelola emosi yang membantu mencapai tujuan dengan mengendalikan keadaan, dorongan, dan sumber daya pribadi, kecenderungan emosional yang mendukung atau mempermudah pencapaian orang lain dan mendorong respon yang sesuai dengan harapan orang lain. Dengan bersikap transparan dan tanggung jawab dalam setiap tindakan atau keputusan yang diambil, baik dalam pekerjaan maupun interaksi profesional, dan berkomunikasi secara jujur dan tanpa rasa takut dalam penyampaian informasi ide, pendapat, atau masalah yang dihadapi, agar memiliki kesadaran mendalam tentang kelebihan, kelemahan, dan tujuan pribadi serta hal - hal yang berkontribusi terhadap pekerjaan.

Cara yang dapat untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan target, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang tepat dan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan beban atau tugas yang harus diselesaikan agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Berkaitan dengan kompetensi seorang karyawan berskesinambungan dengan *human relation*, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam mengerjakan pekerjaannya. Seorang karyawan apakah mampu mengaplikasikan kompetensi yang mereka miliki dalam melakukan pekerjaannya. Proses kinerja karyawan pun juga harus disertai dengan sikap yang baik dalam bekerja serta tanggung jawab atas tugas - tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang ada di BPR Bhapertim Persada Pare adalah kurangnya *human relation* (hubungan antar manusia) pada kinerja karyawan dan diharapkan karyawan mampu membangun kerjasama untuk komunikasi antar anggotanya agar tujuan dapat tercapai. Permasalahan selanjutnya adalah pada variabel kecerdasan emosional yaitu kurangnya pengendalian diri pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Selanjutnya permasalahan pada variabel kecerdasan spiritual yaitu kurangnya kewajiban seorang karyawan untuk menghadapi masalah dalam menghadapi suatu permasalahan yang ada di lingkungan.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *human relation* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bhapertim Persada Pare.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bhapertim Persada Pare.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bhapertim Persada Pare.
4. Untuk menjelaskan pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bhapertim Persada Pare.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Sihombing (2019 : 2) kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak terlepas dari kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang diterima, yang dipengaruhi oleh ketrampilan dan kemampuan individu. Kinerja seseorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Chairunnisah (2021 : 2) kinerja adalah seorang karyawan yang menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mencapai hasil yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pengukuran kinerja sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk menilai apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, apakah ada penyimpangan dari rencana yang telah dibuat, dan apakah hasil kinerja yang dicapai karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan.

Pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah bahwa hasil kerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tercapai ketika karyawan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan baik, sehingga menghasilkan prestasi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dalam aspek kualitas (ketepatan dan kepuasan) maupun kuantitas (jumlah atau volume pekerjaan yang selesai).

Menurut Robbins (2009 : 250) bahwa indikator kinerjanya adalah :

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja diukur dari sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, serta bagaimana persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas kerja
Jumlah yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam kuantitas adalah total unit dan siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Menyelesaikan tugas tepat waktu dan memanfaatkan sisa waktu untuk kegiatan lainnya secara optimal.
- 4) Efektivitas
Meningkatkan output setiap unit dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi yang tersedia, termasuk tenaga kerja, dana dan bahan baku.
- 5) Komitmen
Tingkat kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

Human Relation

Menurut Syukur (2020 : 4) *human relation* (hubungan antar manusia) adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam situasi kerja dan lingkungan organisasi, dengan tujuan membangkitkan semangat dan motivasi kerja yang produktif, serta menciptakan suasana kerja yang penuh kebahagiaan dan kepuasan. Dengan hubungan yang nyaman, karena akan merasa lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. *Human relation* (hubungan antar manusia) dalam perusahaan sangat penting karena berfungsi sebagai jembatan antara karyawan satu sama lain serta antara karyawan dengan pimpinan.

Selanjutnya menurut Onong (2011 : 138) *human relation* (hubungan antar manusia) sebagai hubungan antar manusia hubungan ini tidak sebatas komunikasi biasa, dimana seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain, tetapi juga melibatkan aspek - aspek psikologis yang mendalam di antara individu yang berkomunikasi. Dalam kegiatan *human relation* seseorang pemimpin perusahaan berusaha menyelesaikan masalah yang dialami oleh bawahannya secara individual. Tujuannya untuk membangkitkan semangat kerja dan kerjasama yang produktif, sambil menciptakan perasaan bahagia dan kepuasan, baik dari segi ekonomi, psikologis, maupun sosial.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *human relation* (hubungan antar manusia) adalah komunikasi persuasif dalam lingkungan kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat, motivasi dan produktivitas serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memuaskan. Komunikasi ini tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis yang mendalam dalam hubungan antar individu.

Ada beberapa indikator dalam pelaksanaan *human relation* seperti pendapat menurut Siagian (2004 : 54) sebagai berikut :

- 1) Komunikasi yang baik antar karyawan
Proses interaksi yang efektif, saling menghormati, terbuka, dan didasarkan pada kepercayaan, sehingga mendukung terciptanya kerja sama yang harmonis dan produktif dalam lingkungan kerja.
- 2) Diskusi untuk penyelesaian masalah

Proses bertukar pikiran secara terarah dan terbuka di antara anggota karyawan dengan tujuan menemukan solusi yang efektif dan menguntungkan bagi perusahaan.

3) Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan

Interaksi yang terbuka, jelas, dan saling menghormati, di mana atasan memberikan arahan, dukungan dan umpan balik dengan bijaksana, sementara bawahan merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

4) Tidak terjadi konflik

Kondisi di mana hubungan antar karyawan dan manajemen berjalan harmonis, dengan komunikasi yang efektif, saling pengertian serta adanya kesepakatan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat atau kepentingan secara konstruktif.

Kecerdasan Emosional

Dalam bekerja tidak hanya berperan tetapi juga emosi manusia. Pengaruh emosi terhadap kinerja karyawan berarti bahwa kecerdasan emosional tidak secara langsung tercantum dalam deskripsi pekerjaan, namun setiap tugas memerlukan ketenangan dan kestabilan batin. Hal ini penting untuk membangkitkan semangat kerja yang tinggi, sehingga potensi karyawan dapat dioptimalkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Goleman & Hermaya (2002 : 43) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan tetap tangguh saat menghadapi frustrasi, mengendalikan keinginan serta tidak berlebihan dalam mencari kesenangan, mengelola emosi, serta menjaga agar stres tidak mengganggu kemampuan berpikir. Selain itu kecerdasan emosional juga melibatkan kemampuan untuk berempati dan berdoa.

Selanjutnya menurut Agustian (2005 : 44) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk merasakan, memahami, dan menggunakan kekuatan serta sensitivitas emosi secara efektif sebagai sumber energi, perasaan, hubungan dan pengaruh dalam kehidupan manusia. Seseorang yang mampu memahami emosi orang lain dapat bersikap dan membuat keputusan dengan bijak tanpa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan pengertian uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan ini mencakup memotivasi diri sendiri, tetap tangguh menghadapi frustrasi, mengendalikan keinginan, serta mengelola emosi agar stres tidak mengganggu pemikiran. Melibatkan pemahaman dan penggunaan emosi secara efektif sebagai sumber energi, hubungan dan pengaruh dalam kehidupan.

Menurut Goleman & Hermaya (2002 : 4) mengemukakan beberapa indikator kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut :

1) Kesadaran diri

Kemampuan untuk memahami keadaan diri sendiri, minat, potensi serta mendengarkan intuisi.

2) Pengaturan diri

Kemampuan mengelola emosi yang membantu mencapai tujuan dengan mengendalikan keadaan, dorongan, dan sumber daya pribadi.

3) Motivasi diri

Kecenderungan emosional yang mendukung atau mempermudah pencapaian tujuan.

4) Empati

Kemampuan untuk memahami perasaan, kebutuhan, kepentingan dan emosi orang lain.

5) Ketrampilan sosial

Kemampuan untuk mendorong respons yang sesuai dengan harapan orang lain

Kecerdasan Spiritual

Menurut Tarigan (2019 : 5) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberikan makna ibadah pada setiap tindakan dan aktivitas, melalui langkah - langkah serta pemikiran yang alami, bertujuan membentuk manusia yang utuh dengan pola pikir yang menyeluruh dan

berpegang teguh pada prinsip berbuat semata - mata karena Tuhan. Karena setiap individu memiliki potensi spiritual yang mampu dikembangkan sejak kecil hingga dewasa.

Menurut Agustian (2001 : 75) kecerdasan spiritual adalah mengandung berbagai prinsip untuk membangun mental, salah satunya adalah prinsip yang menjelaskan bahwa manusia memiliki energi besar di alam bawah sadar yang dapat digunakan sebagai sumber motivasi dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam kecerdasan spiritual juga mengandung prinsip belajar yang membimbing orang untuk selalu mencari dan mengembangkan pengetahuan sebanyak mungkin.

Berdasarkan uraian dapat di simpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberikan makna ibadah pada setiap tindakan yang mencakup prinsip bahwa manusia memiliki energi besar dalam alam bawah sadar yang bisa di dimanfaatkan sebagai sumber motivasi dalam berbagai aspek kehidupan.

Beberapa indikator yang mempengaruhi pelaksanaan kecerdasan emosional seperti pendapat Zohar & Marshal (2000 : 92) sebagai berikut :

1) Jujur

Bersikap transparan, terbuka dan tanggung jaab dalam setiap tindakan atau keputusan yang diambil, baik dalam pekerjaan maupun interaksi profesional

2) Memiliki kemampuan untuk bersikap terbuka untuk melakukan pekerjaan.

Mampu berkomunikasi secara jujur, dan tanpa rasa tajut dalam menyampaikan informasi, ide, pendapat atau masalah yang dihadapi.

3) Memiliki pengetahuan diri yang baik

Memiliki kesadaran mendalam tentang kelebihan, kelemahan, nilai - nilai, dan tujuan pribadi, serta hal hal yang berkontribusi terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

4) Fokus pada kontribusi

Sikap dan tindakan yang berorientasi pada nilai tambah kepada perusahaan melalui ide dan tanggung jawab yang dilakukan secara optimal.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang ditandai dengan sifatnya yang sistematis, terencana dan memiliki struktur yang jelas sejak tahap awal hingga penyusunan desain penelitian. Metode kuantitatif sebagaimana yang dikemukakan oleh Sihotang, (2023 : 3) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang selaras dengan paradigma positivisme untuk meningkatkan pemahaman ilmiah.

Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan menjadi tempat penelitian adalah PT BPR Bhapertim Persada Pare yang berada di Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa No. 15A Pare Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Menurut Sihotang (2023 : 87) populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sihotang (2023 : 88) bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Peneliti mengambil sampel karena ukuran populasi yang besar, sementara penelitian dibatasi oleh keterbatasan waktu, dana, tenaga dan faktor lainnya. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare sejumlah 35 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Agung & Yuesti (2019 : 47) bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel digunakan ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Biasanya dilakukan jika jumlah

populasi relatif kecil, yaitu kurang 35 dari orang. Teknik ini juga dikenal dengan istilah sampel jenuh atau sensus.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	r Tabel (df=n-2)	Sig(2-tailed)	Keterangan
Human Relation	X1.1	0.881	0.333	0,000	Valid
	X1.2	0.703	0.333	0,000	Valid
	X1.3	0.856	0.333	0,000	Valid
	X1.4	0.796	0.333	0,000	Valid
	X1.5	0.743	0.333	0,000	Valid
	X1.6	0.851	0.333	0,000	Valid
Kecerdasan emosional	X2.1	0.859	0.333	0,000	Valid
	X2.2	0.840	0.333	0,000	Valid
	X2.3	0.808	0.333	0,000	Valid
	X2.4	0.817	0.333	0,000	Valid
	X2.5	0.739	0.333	0,000	Valid
	X2.6	0.720	0.333	0,000	Valid
Kecerdasan Spiritual	X3.1	0.735	0.333	0,000	Valid
	X3.2	0.764	0.333	0,000	Valid
	X3.3	0.824	0.333	0,000	Valid
	X3.4	0.823	0.333	0,000	Valid
	X3.5	0.608	0.333	0,000	Valid
	X3.6	0.768	0.333	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.746	0.333	0,000	Valid
	Y.2	0.797	0.333	0,000	Valid
	Y.3	0.747	0.333	0,000	Valid
	Y.4	0.826	0.333	0,000	Valid
	Y.5	0.826	0.333	0,000	Valid
	Y.6	0.847	0.333	0,000	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi (*person correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Dapat diketahui nilai r tabel menggunakan rumus $df=n-2$ atau $35-3=33$, maka r tabel yang didapatkan 0.33.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
1.	Human Relation (X1)	0.888	>0.60	Reliabel
2.	Kecerdasan Emosional (X2)	0.884	>0.60	Reliabel
3.	Kecerdasan Spiritual (X3)	0.859	>0.60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0.885	>0.60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas diketahui jika nilai Cronbach alpha dari *human relation*, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja memiliki nilai sebesar > 0.60 maka hal ini dapat diartikan bahwa seluruh item pada kuesioner penelitian ini reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
0.056	Berdistribusi normal

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai p-value sebesar 0.056 lebih besar dari 0.05, yang berarti tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, yang memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

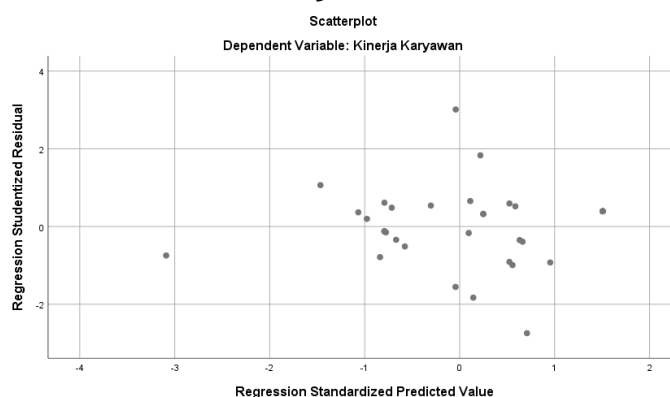
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Human relation</i> (X1)	0,284	3.518	Bebas Multikolinearitas
Kecerdasan Emosional (X2)	0,409	2.445	Bebas Multikolinearitas
Kecerdasan Spiritual (X3)	0,291	3.439	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi antar variabel bebas pada variabel *human relation* sebesar 3.518, kecerdasan emosional sebesar 2.445, dan kecerdasan spiritual sebesar 3.439. memiliki nilai *tolerance* pada variabel *human relation* sebesar 0,284, kecerdasan emosional 0,409 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,291, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, hubungan antar variabel independen tidak terlalu tinggi, dan model regresi dapat digunakan tanpa perlu melakukan penyesuaian lebih lanjut terkait multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola menyebar yang mengerucut atau berpola sistematis. Titik-titik juga tersebar di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola yang jelas. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan

demikian, model regresi dapat digunakan dengan lebih akurat tanpa adanya bias pada estimasi kesalahan standar.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
<i>Human Relation</i> (X1)	0,036	0.212	2,036	0.834	Ha ditolak
Kecerdasan Emosional (X2)	0.142	1.124	2,036	0.270	Ha ditolak
Kecerdasan Spiritual (X3)	0.708	4.304	2,036	0.000	Ha diterima
Konstanta (a)					2.224
Toleransi					0,05
R					0.867
R ²					0.751
Adjusted R ²					0.727
F hitung					31.230
F tabel					3.28
Sig. F					0.000

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.224 - 0.036X_1 + 0.142X_2 + 0.449X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Human Relation* memiliki koefisien regresi sebesar 0.036, yang berarti variabel ini berpengaruh positif, tetapi sangat lemah terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif berarti bahwa semakin baik hubungan antar individu dalam lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Namun, nilai signifikansi 0.834 (> 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan, sehingga tidak dapat dikatakan memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kecerdasan Emosional memiliki koefisien regresi sebesar 0.142, yang juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Namun, nilai signifikansi 0.270 (> 0.05) menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan, sehingga tidak dapat dipastikan bahwa kecerdasan emosional secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dalam model ini.
- 3) Kecerdasan Spiritual memiliki koefisien regresi sebesar 0.708, yang berarti variabel ini memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual seseorang, semakin baik kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat signifikan. Dengan demikian, Kecerdasan Spiritual merupakan faktor dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji t

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Keterangan
<i>Human Relation</i>	0.212	0.254	Tidak berpengaruh signifikan

Kecerdasan Emosional	1.124	0.834	Tidak signifikan
Kecerdasan Spiritual	4.304	0.000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengaruh secara parsial sebagai berikut :

- 1) Human Relation memiliki nilai t-hitung sebesar 0.212 dengan signifikansi 0.834 (> 0.05), yang berarti bahwa secara statistik, variabel ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Kecerdasan Emosional memiliki nilai t-hitung sebesar 1.124 dengan signifikansi 0.270 (> 0.05), yang menunjukkan bahwa variabel ini juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini.
- 3) Kecerdasan Spiritual memiliki nilai t-hitung sebesar 4.304 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05), yang berarti bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai koefisien beta sebesar 0.715 menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

F	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
31.230	0.000	0,05	Berpengaruh secara simultan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F dalam analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 31.230 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik, yang berarti variabel independen (Human Relation, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

R	R Square	Adjust R Square
0.867	0.751	0.727

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada model regresi linier berganda, nilai R sebesar 0.886 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (*Learning Organization*, *Workforce Agility*, dan Etos Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai ini menggambarkan kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Sementara itu, R Square (R^2) sebesar 0.785 menunjukkan bahwa 78,5% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang digunakan dalam model (*Learning Organization*, *Workforce Agility*, dan Etos Kerja). Ini berarti bahwa model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Terakhir, *Standard Error of the Estimate* sebesar 1.281 menunjukkan deviasi standar dari prediksi model, yang memberikan gambaran tentang sejauh mana model regresi ini dapat diprediksi dengan akurasi yang baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Karyawan dan memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi.

4.2 Pembahasan

Pengaruh *Human Relation* Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *human relation* memiliki nilai Sig. 0.834 > 0.05 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0.212 < 2.036$. Dengan demikian *Human relation* secara parsial berpengaruh dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare, sehingga bisa dikatakan H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun *human relation* antar karyawan memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis itu tidak membuat cukup kuat pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Atau dengan motivasi, ketrampilan, atau kebijakan Perusahaan akan lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8] menyatakan bahwa *human relation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, memiliki nilai Sig. 0.270 > 0.05 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.124 < 2.036$. Dengan demikian kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare, sehingga bisa dikatakan H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, bekerja dalam tim, dan menangani tekanan hal tersebut. Faktor ini tidak cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh lain yang lebih dominan, seperti ketrampilan kerja, lingkungan kerja, system penghargaan. Penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh [23] menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki nilai Sig. 0.000 > 0.05 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4.304 < 2.036$. Dengan demikian kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh dan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare, sehingga bisa dikatakan H_a diterima H_0 ditolak.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab, berkontribusi terhadap pekerjaan, dan berkomunikasi secara jujur tanpa rasa takut serta bersikap transparan dan terbuka cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [10] yang menunjukkan hasil bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Relation*, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *human relation* (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian simultan atau uji F menunjukkan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $31.230 > 3.28$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa uji simultan atau uji f pada variabel *human relation* (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis keempat

yang diduga bahwa *human relation*, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bhapertim Persada Pare.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation*, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, dapat terjadi ketidaksesuaian apabila ketiga variabel tersebut tidak dijalankan dengan baik karena akan membuat kinerja menurun.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai *human relation*, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu :

- 1) *Human relation* memiliki nilai Sig. 0.834 > 0.05 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 0.212 < 2.036. Dengan demikian *Human relation* secara berpengaruh dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare.
- 2) Kecerdasan emosional, memiliki nilai Sig. 0.270 > 0.05 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1.124 < 2.036. Dengan demikian kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare.
- 3) Kecerdasan spiritual memiliki nilai Sig. 0.000 > 0.05 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 4.304 < 2.036. Dengan demikian kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh dan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT BPR Bhapertim Persada Pare
- 4) *Human relation*, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bhapertim Persada Pare dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 31.230 > 3.28.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Siregar, L. Sutandra, and S. Sulaiman, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 74-81, 2019, doi: 10.34007/jehss.v2i1.55.
- [2] M. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta," 2009.
- [3] R. Setyaningrum, "87120-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-terhadap-k," vol. 36, no. 1, 2023.
- [4] R. M. Auda, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya," *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 2016.
- [5] E. B. Tarigan, P. : Amries, R. Tanjung, and D. E. Darlis, "Analysis The Effect Of Intellectual Quotient, Emotional Quotient And Spiritual Quotient To Managerial Performance At 3 Stars Hotels In Pekanbaru," *Jom FEKON*, vol. 2, no. 2, pp. 1-16, 2019.
- [6] M. S. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)," 2011, *PT RajaGrafindo Persada*.
- [7] M. A. Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT," 2017.
- [8] K. Nadapdap, "Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," *J. Ilm. Methonomi*, vol. 3, no. 2, pp. 47-60, 2017.
- [9] M. R. Gani, B. Tewal, and I. Trang, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo," *J. EMBA*, vol. Vol.6, no. No.4, pp. 3228-3237, 2018.
- [10] D. A. Nani and E. N. Mukaroh, "Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan," *JURISMA J. Ris. Bisnis Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 156-172,

2022, doi: 10.34010/jurisma.v12i1.5253.

- [11] P. L. T. Sihombing and M. U. Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan," *J. Publik Reform UND HAR MEDAN*, vol. 6, pp. 1-16, 2019.
- [12] R. Chairunnisah, S. KM, and P. M. F. H. Mataram, *Teori sumber daya manusia*. 2021.
- [13] S. P. Robbins, M. Coulter, and N. Vohra, "Introduction to management and organizations," 2009, *academia.edu*.
- [14] M. A. Syukur, F. Y. Ernawati, and S. Rochmah, "Analisis Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Uptd. Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati," *E-Prosiding Semin. Nas. Manaj. dan Akunt. STIE Semarang*, vol. 1, no. 1, pp. 1-16, 2020.
- [15] Onong, *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. library.stik-ptik.ac.id, 2011.
- [16] S. P. Siagian, "Manajemen Abad 21 Edisi 1, Cetakan III," 2004, *Bumi Aksara, Jakarta*.
- [17] D. Goleman and T. Hermaya, "Emotional Intelligence (Kecerdasan emosional): Mengapa EI lebih penting daripada IQ," 2002, *Gramedia Pustaka Utama*.
- [18] A. G. Agustian, "Rahasia sukses membangun kecerdasan dan spiritual ESQ: emotional spiritual quotient the ESQ way 165 1 ihsan, 6 rukun iman dan 5 rukun Islam," 2005, *Penerbit Arga*.
- [19] A. G. Agustian, "ESQ: Emotional Spiritual Quotient: Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual," 2001.
- [20] D. Zohar and I. Marshal, "SQ: Spiritual intelligence. ! e ultimate," 2000.
- [21] H. Sihotang, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2023.
- [22] A. A. P. Agung and A. Yuesti, *Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif-Dan-Kualitatif*, vol. 1, no. 1. 2019.
- [23] E. S. Ali Syaifudin, Kusuma Chandra Kirana, "ANALISIS IMPRESI KECERDASAN EMOSIONAL , SELF-EFFICACY KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT . BPR BANK BANTUL)," vol. 4328, no. April, pp. 49-59, 2021.