

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG BENGKALIS PADA MASA PANDEMI COVID-19

Dea Amelia¹⁾, Abd. Razak Jer²⁾

¹Universitas Islam Riau
dedeamelia31@gmail.com

²Universitas Islam Riau
abdrazak@eco.uir.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and intellectual intelligence on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia Bengkulu Branch Office. The population in this study were all employees of PT. Bank Negara Indonesia Bengkulu Branch Office totaled 31 people. The sampling method used in this study is the saturated sample method, that is, all of the population is sampled. Data analysis in this study used multiple linear analysis. The results showed that partially emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance and intellectual intelligence had a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously emotional intelligence and intellectual intelligence have a positive and significant effect on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu berjumlah 31 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setelah WHO (World Health Organization) atau Organisasi Kesehatan Dunia menyatakan COVID-19 sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020, ditemukan virus corona telah menyebar keseluruh dunia, yang menyebabkan banyak kematian dan mengganggu kehidupan sosial dan ekonomi. Selama pandemi COVID-19 ini

hampir semua kalangan, termasuk karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis yang merasakan dampak dari pandemi COVID-19 ini.

Kecerdasan emosional bertujuan untuk menyampaikan persepsi tentang emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Menurut Goleman (2015), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengoordinasikan kehidupan emosional dengan kecerdasan menjaga keharmonisan emosi, dan mengekspresikannya melalui kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas dan tugas yang berhubungan dengan aktivitas mental. Karyawan dengan kecerdasan yang tinggi mendukung kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Wechsler (Dalam Aurnyn 2014:47) mendefinisikan kecerdasan sebagai keseluruhan kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah pengelolaan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kinerja merupakan bentuk kontribusi dan evaluasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja buruk, ini berakibat pada tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan berkinerja baik, tujuan perusahaan tercapai. Menurut Gultom (2014), kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan, berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan waktu.

PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis adalah salah satu anak perusahaan dari Bank Negara Indonesia (BNI), dimana Bank Negara Indonesia merupakan bank dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) milik pemerintah, sehingga aman karena dijamin langsung oleh pemerintah. PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis didirikan pada tahun 1995, perusahaan ini dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan mengevaluasi hasil kinerja karyawannya, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab.

Pada tanggal 07 Oktober 2021 peneliti melakukan wawancara kepada Manajer Cabang (Branch Manager) di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis, yang menjelaskan bahwa terdapat permasalahan pada kondisi kinerja karyawan yang kurang baik akibat dari pandemi COVID-19 ini, seperti : (1) Kinerja karyawan belum optimal karena kurangnya motivasi kerja. (2) Kinerja karyawan belum optimal dalam menyelesaikan tugas dengan sistematis. (3) Karyawan masih belum bisa berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja. (4) Karyawan belum mampu berhitung dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. (5) Sebagian karyawan belum dapat membina hubungan baik antar rekan kerja.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis yang dijadikan objek penelitian.

Tabel 1. 1

Data Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis

No.	Nama Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jenis Kelamin	
			L	P
1	Branch Manager	1	-	1
2	Operational Manager	1	1	-
3	General Affair Head	1	-	1
	Administrative Assistant	1	-	1
	Outsourcing Operator Telp & Administration	1	-	1
4	Customer Service Head	1	1	-
	Teller	5	1	4
	Customer Service	5	3	2
	Outsourcing Payment Point	1	-	1
5	Operational Head	1	1	-
	Financing Support Assistant	3	2	1
6	SME Financing Head	1	1	-
	SME Account Officer	2	1	1
7	Consumer Head Sales	1	1	-
	Sales Officer	2	-	2
	Sales Assistant	1	-	1
8	Security	3	2	1
	Total	31	14	17

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis

Berdasarkan keterangan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di PT. Bank Negara Kantor Cabang Bengkalis adalah sebanyak 31 orang dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 14 orang dan karyawan perempuan sebanyak 17 orang serta masing-masing memiliki jabatan pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 1. 2

Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis

No.	Jabatan/Golongan	Pendidikan				
		SMA	D2	D3	S1	S2
1	Branch Manager				1	
2	Operational Manager				1	
3	General Affair Head				1	
4	Administrative Assistant				1	
5	Outsourcing Operator Telp & Administration			1		
6	Customer Service Head				1	

7	Teller		1	4			
8	Customer Service			3	2		
9	Outsourcing Payment Point				1		
10	Operational Head				1		
11	Financing Support Assistant			1	2		
12	SME Financing Head					1	
13	SME Account Officer				2		
14	Consumer Head Sales				1		
15	Sales Officer				2		
16	Sales Assistant			1			
17	Security	3					
	Total	3	1	10	16	1	$\Sigma = 31$

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu Tahun 2021

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa tiap golongan karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu memiliki beberapa tingkat pendidikan, yaitu dimulai dari lulusan SMA, D2, D3, S1 dan S2. Tingkat pendidikan karyawan pada perusahaan ini cenderung lebih banyak lulusan dari perguruan tinggi yaitu lulusan sarjana, karena dari ketentuan penerimaan karyawannya adalah lulusan sarjana. Sedangkan penerimaan karyawan untuk lulusan SMA bidangnya adalah security.

Tabel 1. 3

Data Branch Service Quality Attribute (BSQ) Periode Tahun 2019-2021

Tahun	PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu					
	Kenyamanan	Kepuasan	Waktu	Akurasi	Fokus	Penjelasan
2019	Blue	Green	Blue	Yellow	Green	Blue
2020	Yellow	Red	Green	Red	Yellow	Green
2021	Red	Red	Green	Yellow	Yellow	Green

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1. 3 di atas terlihat bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu mengalami penurunan dalam kurun 3 tahun belakang terhitung dari tahun 2019, 2020, dan 2021. Dari enam aspek penilaian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa selama 3 tahun belakang dengan adanya penurunan ini membuat nasabah merasa kurang puas dan kurang nyaman akibat dari kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19.

Tabel 1. 4

Data Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu

Tahun 2021

No.	Bidang Kerja	Job Desc	Target	Kinerja Tercapai
1	Branch Manager	Memimpin dan melakukan pengembangan kegiatan operasional	90%	90%

2	Operational Manager	Membantu atasan untuk mempersiapkan RKA dalam mencapai target bisnis	90%	90%
3	General Affair Head	Bertanggung jawab pada pembayaran dan pembelian rutin	100%	100%
4	Administrative Assistant	Menangani permintaan administrasi dan bantuan dari atasan	90%	100%
5	Outsourcing Operator Telp & Adm	Menangani seluruh komunikasi perusahaan dan melayani sambungan telp/adm nasabah	90%	90%
6	Customer Service Head	Memonitor dan mengkoordinasi pelaksanaan CS serta komunikasi ke bagian yang berhubungan dengan permasalahan layanan	100%	80%
7	Teller	Membantu nasabah dalam melakukan transaksi	90%	75%
8	Customer Service	Membantu penerimaan setoran dan pembukaan rekening pada nasabah	90%	75%
9	Outsourcing Payment Point	Membantu nasabah melakukan pembayaran atas tagihan-tagihan yang bersifat rutin	90%	80%
10	Operational Head	Mengawasi bagian operasional dalam Bank	90%	100%
11	Financing Support Assistant	Mencatat semua pengeluaran kas program	90%	90%
12	SME Financing Head	Menyalurkan dana bagi pengusaha yang memerlukan modal	90%	80%
13	SME Account Officer	Melakukan pemasaran dan analisa kelayakan pemberian kredit, serta pemantauan kelancaran pembayaran debitur	90%	80%
14	Consumer Head Sales	Menyusun target jangka panjang dalam 5 tahun kedepan	100%	90%
15	Sales Officer	Memantau pembiayaan kredit yang diberikan ke nasabah	100%	100%
16	Sales Assistant	Melakukan pemasaran produk pembiayaan nasabah	100%	90%
17	Security	Bertanggung jawab atas keamanan dalam Bank	100%	100%

Sumber: PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu Tahun 2021

Berdasarkan data 1. 4 di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu pada tahun 2021 khususnya di bidang kerja Teller dan Customer Service mengalami penurunan sebesar 75% dari target kinerja yang harus dicapai yaitu sebesar 90%, yang berarti kinerja karyawan masih dikategorikan cukup.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan

Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkulu pada Masa Pandemi COVID-19.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kecerdasan Emosional

Menurut Gunawan (2014:3) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi baik secara diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Menurut Handoko (2014:68) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Menurut Yohanes (2019:103) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusiawi untuk menyelesaikan masalah demi mencapai sebuah tujuan.

Kecerdasan Intelektual

Menurut Sukatin (2021:13) kecerdasan intelektual disebut sebagai intelegensi yang merupakan kemampuan kognitif yang dimiliki seseorang untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik. Menurut Azwar et al. (2021:62) kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang menuntut pemberdayaan otak, hati, jasmani, dan pengaktifan manusia untuk dapat berinteraksi dengan yang lain. Dan juga Menurut Mochlis (2013:190) kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan tunggal dari setiap individu yang pada dasarnya hanya bertautan dengan aspek kognitif dari setiap masing-masing individu tersebut.

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Dr. Antaiwan et al. (2021:9) kinerja adalah serangkaian ukuran yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan atas pekerjaan tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Dan adapun pendapat dari Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Hipotesis

H1, H2: Diduga kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis pada masa pandemi COVID-19.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis yang berjumlah 31 orang karyawan. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner, survey, dan wawancara terhadap karyawan di perusahaan tersebut. Sedangkan data sekunder berasal dari referensi buku, jurnal serta laporan data dari PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan (angket), interview dan observasi yang dilakukan terhadap responden tentang kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja karyawan. Jawaban responden diukur dengan skala Likert, yaitu : 5= sangat setuju sampai dengan 1= tidak setuju. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda dan pengolahan data menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki keterangan valid. Adapun cara untuk mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid, adalah dengan cara mencari r tabel terlebih dahulu.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah pengujian untuk mengukur keunggulan suatu konstruk. Berdasarkan hasil uji reabilitas, menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih tinggi daripada nilai batas. Hal ini menunjukkan hasil uji dari masing-masing nilai reliabilitas > dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel, yaitu Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa

1. Variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki pengaruh positif sebesar 0,588. Artinya jika kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,588.

2. Variabel kecerdasan intelektual (X2) memiliki pengaruh positif sebesar 0,744. Artinya jika kecerdasan intelektual mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,744.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, terdapat nilai (R²) sebesar 0,580 yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan intelektual (X2) memiliki pengaruh sebesar 58% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompetensi, SDM, pelatihan, motivasi, dan lain-lain.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F (Simultan), menunjukkan bahwa F hitung (19,312) > F tabel (3,32) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t (Parsial), menunjukkan bahwa :

1. Nilai t hitung (2,243) > t tabel (2,048) dan nilai signifikansi $< (0,033 < 0,05)$, maka hipotesis diterima dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung (2,424) > t tabel (2,048) dan nilai signifikansi $< (0,22 < 0,05)$, maka hipotesis diterima dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis pada Masa Pandemi Covid-19. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis pada Masa Pandemi Covid-19. Oleh karena itu, dengan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bengkalis secara maksimal perusahaan hendaknya memberikan motivasi dan melakukan pelatihan untuk menumbuhkan kemampuan karyawan terhadap kegiatan perhitungan dan analisis sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Supriyanto, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen* | Volume 10 | Nomor 4 | Desember 2012, 609-793.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andi Widodo, H. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizen Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang.
- Armansyah, A. (2018). Penerapan Sistem Pembinaan Halaqah Untuk Meningkatkan Kecerdasan emosional. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 341-354.
- Auryn, V. (2014). *How to Create A Smart Kids? Cara Praktis Menciptakan Anak Sehat dan Cerdas*. Yogyakarta: Katahati.
- Azwar, A. F. (2021). *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Bernardin, H. &. (2013). *Human Resource Management an experiential approach*. Mc Graw-Hill, Inc.
- Bernardin, R. (2014). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Darudijo, R. J. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multiguna International Persada. Universitas Diponegoro.
- Dedek, P. P. (2021). Kecerdasan Spiritual (SQ) Dan Kecerdasan Intelektual (IQ) Dalam Moralitas Remaja Berpacaran Upaya Mewujudkan Manusia Yang Seutuhnya. Malang: Multimedia Edukasi.
- Dr. Antaiwan, H. T. (2021). *Kinerja Karyawan. Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Ekowati, S. F. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Sdn Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 10-19.
- Fachrur, M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bendan Kota Pekalongan.

- Fahmi. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). Emotional Intelligence; Kecerdasan Emosional. Mengapa EQ Lebih Penting daripada IQ. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 176-184.
- Gunawan, I. S. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. Administrative Reform.
- Hamali, Y. A. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya. Yogyakarta: BPFE.
- Harnadi, d. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah, Y. A. (2021). Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jawa Tengah: NEM.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020, 258-263.
- Lamirin, M. D. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal & Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara. Insan Cendekia Mandiri.
- Lorenzo A. G. Mamangkey, B. T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. Jurnal EMBA, 3208-3217.
- Mahakam. (2016). Crazypreneurship. Mindset Sukses untuk Anda yang Berani

- Menjadi Gila. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mochlis, S. (2013). Psikologi Belajar. Surabaya: Pena Salsabila.
- Moniaga, P. (2013). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen.
- Ngalim, P. (2013). Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis. Bandung: Remaja Karya.
- Nurita, M. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati . Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Prawirosento, S. (2016). MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Putri, Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero area Klaten. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, 88-97.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 3 (1)). Majalah Ilmiah INFORMATIKA.
- Robbins, S. J. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sukation. (2021). Psikologi Manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Purwokerto: Penerbit Andi.
- Suryani, N. K. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian, 95.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Syahrum, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Tia Misna Sari, M. F. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *Journal Ekombis Review*, Vol. 10 No. 1 Januari 2022, 10, 49 – 55.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta.
- Weny Oktariani, S. W. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn (Persero) Tbk. Cabang Jember. Vol. 10, No. 2 Mei 2016, 144-155.
- Yohanes, T. (2019). *Pengembangan Kemampuan Personal*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Yusuf, H. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).