

Pengaruh *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient*, Dan *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Geoservices Batulicin, Kalimantan Selatan)

Oleh:
Armahfia Amami*)
Muhammad Mansur)**
Khalikussabir*)**

Email: armahfia.amami170@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research is entitled Emotional Quotient, Intellectual Quotient and Spiritual Quotient on Employee Performance (Case study at PT. Geoservice Batulicin, South Kalimantan). The research method used is using quantitative methods, the population in this study amounted to 83 respondents at PT. Geoservice Batulicin, South Kalimantan. The sampling technique used is a saturated sampling technique, in which all members of the population in this study are used as samples, therefore the sample used in this study amounted to 83 respondents.

The purpose of this study is to identify whether there is an influence of Emotional Quotient, Intellectual Quotient and Spiritual Quotient on Employee Performance. The results of this study indicate that simultaneously has an effect of 15, 560 on employee performance, while partially Emotional Quotient has an effect of 0,563 on employee performance, Intellectual Quotient performance, and Spiritual Quotient has an effect of 2, 808 on employee performance. .

So that it can be seen that the results of the interpretation in this study show that it simultaneously has a positive and significant effect on employee performance. Then partially Emotional Quotient has no significant positive effect on Employee Performance, while Intellectual Quotient and Spiritual Quotient have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Emotional Quotient, Intellectual Quotient Spiritual Quotient and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Semua perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan karena sumber daya manusia juga berfungsi sebagai pengambilan keputusan dalam perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan dengan teliti tentang pemberdayaan karyawan karena sumber daya manusia bukan hanya menjadi individu atau sekelompok orang yang bekerja dalam perusahaan akan tetapi juga harus disejahterakan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, semakin sering perusahaan melakukan

pemberdayaan karyawan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kemudian dengan kondisi yang dialami pada saat ini yang dimana hal ini belum pernah terjadi sebelum nya yaitu masa pandemi yang melanda pada awal Maret 2020. Pada masa seperti ini banyak aspek kehidupan atau gaya hidup seseorang yang terdampak secara negatif oleh covid-19 baik berdampak terhadap kebijakan untuk bekerja dirumah (*work from home*) kemudian juga berdampak terhadap pola pikir seseorang, kemudian emosional seseorang dan juga secara tidak langsung mempengaruhi kecerdasan spiritual seseorang. kemudian setelah itu ada masa pasca setelah pandemi yang dimana kebijakan dalam bekerja berubah lagi banyak perusahaan yang sudah tidak menerapkan system kerja *work from home* dan karyawan kini muai bekerja di kantor akan tetapi banyak peraturan yang di tetapkan mengenai cara bekerja yang baru. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti apakah dengan *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* yang berubah bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Geoservices adalah perusahaan swasta nasional yang menyediakan layanan jasa bagi industri energi di Indonesia, PT. Geosevices memberikan layanan berupa jasa analisa batubara atau bisa menganalisa sampel kayu.

Mengenai masalah yang diuraikan di atas makan ingin mempelajari lebih lanjut tentang **“Pengaruh *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Geosevices Batulicin Kalimantan Selatan)”**

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana pengaruh *emotional quotient* (EQ), *intellectual quotient* (IQ) dan *spiritual quotient* (SQ) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Geosevices Batulicin, Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *emotional quotient* (EQ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Geosevices Batulicin, Kalimantan Selatan?
3. Bagaimana pengaruh *intellectual quotient* (IQ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Geosevices Batulicin, Kalimantan Selatan?
4. Bagaimana pengaruh *spiritual quotient* (SQ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Geosevices Batulicin, Kalimantan Selatan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui *emotional quotient* (EQ), *intellectual quotient* (IQ) dan *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Batulicin Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengetahui *emotional quotient* (EQ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PT. Geoservices Batulicin Kalimantan Selatan.
3. Untuk mengetahui *intellectual quotient* (IQ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Batulicin Kalimantan Selatan.
4. Untuk mengetahui *spiritual quotient* (SQ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Batulicin Kalimantan Selatan.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara praktis dapat dijadikan pembelajaran untuk karyawan agar bisa meningkatkan kecerdasan guna meningkatkan kinerja sebagai karyawan bagaimanapun situasi dan kondisi yang dialami dan sebagai bahan evaluasi untuk penelitian sebelumnya.
2. Secara teoritis untuk dijadikan pembelajaran bahwa *intellectual quotient* (IQ) saja tidak menjamin kesuksesan seorang pekerja akan tetapi juga diperlukan *emotional quotient* (EQ) dan *spiritual quotient* (SQ), dan dapat menjadi masukan bahwa pengaruh *intellectual quotient* (IQ) *emotional quotient* (EQ) dan *spiritual quotient* (SQ), sangat penting terhadap kegiatan operasional perusahaan.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

“Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Indikator-indikator kinerja menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas hasil kerja. (2) Kualitas hasil kerja. (3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. (4) Inisiatif.

Emotional Quotient

“Kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional (Robbins dan Timothy, 2014)”.

Adapun indikator dari *emotional quotient* menurut (Goleman, 2015) antara lain sebagai berikut: (1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*). (2) Pengaturan Diri (*Self Management*). (3) Motivasi (*Self Motivation*). (4) Empati (*Empathy/Social awareness*). (5) Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*).

Intellectual Quotient

“Menurut Gondal dan Husain (2012) mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan untuk untuk berpikir, memahami, dan menganalisis masalah secara logis dan spekulatif. Kecerdasan menjadi perhatian besar bagi kalangan ahli karena kecerdasan manusia didominasi oleh kemampuan untuk berpikir secara wajar dan logis”

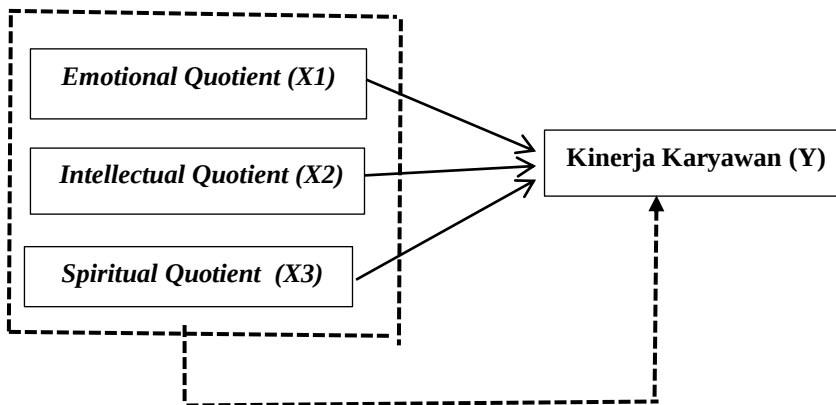
Adapun beberapa unsur *intellectual quotient* menurut (Yenti dan Machasin, 2014) yakni sebagai berikut: (1) Kemampuan *figure*. (2) Kemampuan *verbal*. (3) Pemahaman dan nalar dibidang *numerik*.

Spiritual Quotient

“Kecerdasan spiritual Adalah kemampuan untuk membentuk karakter seseorang menjadi lebih baik dan memiliki makna yang mendalam. Untuk itu, seseorang membutuhkan kecerdasan spiritual guna memfungsikan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara efektif. (Setiawan dan Made, 2016)

Adapun indikator dari *spiritual quotient* menurut (Zohar, 2015) yakni sebagai berikut: (1) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. (2) Kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik. (3) Kesadaran diri.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 = *Emotional Quotient, Intellectual Quotient, Spiritual Quotient* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 = *Emotional Quotient* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 = *Intellectual Quotient* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 = *Spiritual Quotient* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Geoservices Batulicin yang terletak di provinsi Kalimantan Selatan, Kabupaten Tanah Bumbu, di jalan Manggis, RT.08, RW.02, Batulicin, Tanah Bumbu, 72217. Penelitian ini dimulai pada November 2021 hingga Maret 2022.

Populasi dan Sampel

Didalam penelitian ini yang termasuk populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Geoservices Batulicin dengan jumlah keseluruhan karyawan yaitu 82 orang. Metode sampel jenuh dalam menentukan jumlah sampel dengan hasil 82 orang sampel.

Hasil Penelitian Pembahasan

Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari 82 responden sebanyak 19 responden berusia < 25 tahun kemudian 51 responden berusia 25 – 40 tahun dan sebanyak 12 responden berusia > 40 tahun.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
 Dari 82 responden sebanyak 74 responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 8 responden berjenis kelamin perempuan.
- c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
 Responden menunjukkan bahwa dari 82 responden sebanyak 74 responden berpendidikan akhir SMA/SMK kemudian sisanya yaitu berpendidikan akhir S1 sebanyak 8 orang.
- d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
 Responden menunjukkan bahwa dari 82 responden sebanyak 16 responden bekerja selama < 5 tahun, 32 responden bekerja selama 5 - 10 tahun kemudian sisanya yaitu 34 responden bekerja selama > 10 Tahun.
- e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status
 Diperoleh hasil pengujian deskripsi responden menunjukkan bahwa dari 82 responden sebanyak 53 responden berstatus menikah dan sisanya sebanyak 29 responden berstatus belum menikah.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Tabel <i>Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,757	0,2159	Valid
	Y2	0,733	0,2159	Valid
	Y3	0,810	0,2159	Valid
	Y4	0,816	0,2159	Valid
<i>Emotional Quotient</i> (X1)	X1.1	0,728	0,2159	Valid
	X1.2	0,736	0,2159	Valid
	X1.3	0,834	0,2159	Valid
	X1.4	0,693	0,2159	Valid
	X1.5	0,671	0,2159	Valid
<i>Intellectual Quotient</i> (X2)	X2.1	0,687	0,2159	Valid
	X2.2	0,811	0,2159	Valid
	X2.3	0,848	0,2159	Valid
<i>Spiritual Quotient</i> (X3)	X3.1	0,607	0,2159	Valid
	X3.2	0,802	0,2159	Valid
	X3.3	0,607	0,2159	Valid

Sumber: Data primer (2022)

Dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada kuesiner menghasilkan r hitung atau tabel correlations lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,2159. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

c.

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,806	Reliabel
2	<i>Emotional Quotient</i> (X1)	0,788	Reliabel
3	<i>Intellectual Quotient</i> (X2)	0,819	Reliabel
4	<i>Spiritual Quotient</i> (X3)	0,757	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh item pernyataan masing-masing variabel yang digunakan bersifat reliable dimana setiap item pernyataan

mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 dengan demikian, hal tersebut mengatakan bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya. pada seluruh item variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dengan begitu seluruh item variabel yang digunakan reliabel. Sehingga dinyatakan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36995963
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.067
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil uji normalitas dapat diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200. Pada kriteria pengujian data tersebut berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan > 0,05.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Emotional Quotient</i>	0,563	1,776	Bebas Multikolinearitas
<i>Intellectual Quotient</i>	0,607	1,646	Bebas Multikolinearitas
<i>Spiritual Quotient</i>	0,743	1,135	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel di atas hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan bahwa nilai VIF sebesar 1,776, 1,646, 1,135. Yang menunjukkan bahwa variabel *Emotional Quotient* (X1), *Intellectual Quotient* (X2), *Spiritual Quotient* (X3) memiliki nilai VIF < 10 dengan nilai tolerance > 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada korelasi yang tinggi atau tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Emotional Quotient</i>	0,969	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Intellectual Quotient</i>	0,728	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Spiritual Quotient</i>	0,107	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel di atas hasil uji heteroskedastisitas yang mendapatkan hasil bahwa variabel *Emotional Quotient* (X1) *Intellectual Quotient* (X2) *Spiritual Quotient* (X3) memiliki tingkat signifikansi > 0,05 yang artinya bahwa uji ini menunjukkan bahwa regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	t		
(Constant)	.200	.202		.987	.327	
SQRT_X1	.036	.101	.043	.360	.720	.563
SQRT_X2	.357	.118	.347	3.031	.003	.607
SQRT_X3	.451	.134	.349	3.373	.001	.743

umber: Pengolahan Data Primer Tahun 2022

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persamaan linier berganda pada penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 0,200 + 0,036X_1 + 0,357X_2 + 0,451X_3 + e.$$

Keterangan:

Berdasarkan pada persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a), menunjukkan nilai positif, artinya Kinerja Karyawan akan mempunyai nilai positif apabila ada *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient*, *Spiritual Quotient*.
2. Koefisien regresi (b1) variabel *Emotional Quotient* bernilai positif artinya *Emotional Quotient* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Apabila *Emotional Quotient* baik maka akan semakin baik pula kinerja suatu karyawan
3. Koefisien regresi (b2) variabel *Intellectual Quotient* bernilai positif artinya *Intellectual Quotient* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Apabila *Intellectual Quotient* seseorang baik maka akan semakin baik pula kinerja suatu karyawan.
4. Koefisien regresi (b3) variabel *Spiritual Quotient* bernilai positif artinya *Spiritual Quotient* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat spiritualitas seseorang maka akan semakin baik pula kinerja suatu karyawan.

Pengujian Hipotesisi

a. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.732	3	2.244	15.560	.000 ^b
	Residual	11.394	79	.144		
	Total	18.126	82			

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2022

a. Dependent Variable: SQRT_Y

b. Predictors: (Constant), SQRT_X3, SQRT_X2, SQRT_X1

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 15,560 nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen yaitu *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient*, dan *Spiritual Quotient* mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

b. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.200	.202		.987	.327
	SQRT_X1	.036	.101	.043	.360	.720
	SQRT_X2	.357	.118	.347	3.031	.003
	SQRT_X3	.451	.134	.349	3.373	.001

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2022

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Uji t dapat dilakukan analisa sebagai berikut:

1. *Emotional Quotient* (X1) diketahui bahwa nilai t hitung yang di dapat sebesar 0,360 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,720 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel *Emotional Quotient* (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka, jika dibuat hipotesis yaitu H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya bahwa variabel independen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel dependen.
2. *Intellectual Quotient* (X2) diketahui nilai t hitung yang di dapat 3,031 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Intellectual Quotient* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka, jika dibuat hipotesis yaitu H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
3. *Spiritual Quotient* (X3) diketahui nilai t hitung yang di dapat 3,373 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan variabel *Spiritual Quotient* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Maka, jika dibuat hipotesis yaitu H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.354	.37701	1.845

a. Predictors: (Constant), SQRT_X3, SQRT_X2, SQRT_X1

b. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data primer diolah (2022)

Pada tabel di atas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,501, artinya seluruh variabel bebas berkontribusi bersama sebesar 50,1% terhadap variabel terikat, dan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan, artinya dalam penelitian ini H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila *Emotional*

Quotient, Intellectual Quotient dan *Spiritual Quotient* baik maka hal tersebut akan berdampak baik pula pada Kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Halili (2020) yang menyatakan bahwa *Emotional Quotient, Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Emotional Quotient* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Quotient* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Karyawan Pada PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan. Artinya dalam penelitian ini H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila seseorang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik atau dapat mengatur emosi secara baik maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Silitonga (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja suatu karyawan.

3. Pengaruh *Intellectual Quotient* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Intellectual Quotient* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Karyawan Pada PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan. Artinya dalam penelitian ini H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila seseorang karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka akan berbanding lurus dengan kenaikan kinerja suatu karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yani dan Ayu (2016) yang menyatakan bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Spiritual Quotient* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Karyawan Pada PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan. Artinya dalam penelitian ini H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila seseorang karyawan memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja suatu karyawan didalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Syardiansah dan Afariadi (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Berdasarkan data yang sudah terkumpul dengan pengujian yang dilakukan dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa:

1. *Emotional Quotient, Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan
2. *Emotional Quotient* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Karyawan Pada PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan.
3. *Intellectual Quotient* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Karyawan Pada PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan.

4. *Spiritual Quotient* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Karyawan Pada PT. Geosevice Batulicin, Kalimantan Selatan.

Keterbatasan

Peneliti hanya menggunakan variabel bebas yaitu Emotional Quotient, Intellectual Quotient dan Spiritual Quotient

Saran

1. Untuk penelii selanjutnya diharapkan dalam menentukan jumlah responden dapat menggunakan metode sampel yang berbeda.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel bebas agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Goleman, D., 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gondal, U.H. dan Husain, T., 2012. *A Comparative Study of Intellegence Quotient and emotional intelligence: Effect on Employees' Performance*. *Asian Journal of Business Management* 5(1): 153-162.
- Halili, Salman Al., 2020. “*Pengaruh Intellectual Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) Dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang*”. Universitas Islam Malang. Jawa Timur.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge., 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Y. G, dan Made Y. L., 2016. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Pengaruh Kecerdasan Emosi*”. 16: 1034–62.
- Silitonga, Shabir A. J., 2017. “*Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spititual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Tetap Level Staff Pada Perusahaan PT. AIA Financial Indonesia*”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Jakarta.
- Yani, Ari. S dan Ayu. I., 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris PT. JNE Service Center Utara 1)*. Universitas 17 Agustus 1945. Jakarta
- Yenti, N. dan Machasin., 2014. Berjudul *Pengaruh Kecerdasan Emosinal, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Pekan Baru*.
- Zohar. 2015. *Spritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Armahfia Amami*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Muhammad Mansur**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma