

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Maisarah Batubara^{1*}, Bunga Aditi², Aulia Nurul Hidayah³

^{1*}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia Medan

²Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

³Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

sharabatubara@gmail.com; Aulianurulhdyah@gmail.com

ABSTRACT

One of the roles of human resource management is to maintain and improve employee performance. The purpose of this study is to find out whether intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence affect employee performance through professionalism as an intervening variable. The population in this study was PDAM Tirtanadi North Sumatra employees who had worked for more than 5 years, with a total research sample of 105 employees. This type of research is associative research with a quantitative approach.

The results showed that intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence had a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirtanadi employees in North Sumatra Province. There is a positive and significant influence of intellectual intelligence on professionalism, while emotional intelligence, and spiritual intelligence on the performance of PDAM Tirtanadi North Sumatra Province, there is an influence of professionalism on employee performance of PDAM Tirtanadi North Sumatra Province, there is an influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance through professionalism.

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

PENDAHULUAN

PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah perusahaan air minum milik daerah yang memiliki 21 kantor cabang diseluruh provinsi Sumatera Utara. Dalam pendistribusian jasa kepada seluruh pelanggan air minum maka keberhasilan PDAM Tirtanadi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan. Untuk dapat meningkatkan kinerja maka aspek kecerdasan intelektual juga perlu ditingkatkan akan tetapi karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang baik dengan memiliki rasa empati terhadap sesama, kemampuan mengendalikan emosi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Dan dengan membawa nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, maka akan membuat karyawan merasa hidup dan pekerjaannya lebih bermakna dan sadar apa yang telah dikerjakannya akan dipertanggung jawabkan.

Menurut sumber kongkrit.com (2020) menyatakan “Pelayanan akan pasokan air bersih bagi warga Kota Medan yang dilakukan PDAM Tirtanadi masih jauh dari kata memuaskan”.

Masih adanya keluhan pelanggan akan hal tersebut akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang sangat rendah akan mengakibatkan tidak tercapainya visi, misi serta tujuan dari perusahaan. Pelayanan yang belum maksimal diduga karena kinerja pegawai PDAM Tirtanadi yang dianggap belum juga maksimal. Kinerja pegawai ternyata dipengaruhi oleh faktor-faktor lain misalnya seperti Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual dari karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada, untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya dibutuhkan banyak variabel yang mendukung agar tercapainya totalitas kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil variabel kecerdasan intelektual kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang terdapat pada setiap karyawan apakah ketiga variabel tersebut mendukung profesionalisme kinerja pada setiap karyawan. Perusahaan PDAM Tirtanadi berdiri sebagai perusahaan dalam bidang jasa yang dituntut untuk dapat memuaskan dalam melayani semua pelanggan. Tentu dalam melayani konsumen dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan profesionalisme para karyawan, banyaknya karyawan menimbulkan berbagai macam karakteristik yang berbeda-beda di setiap individunya maka dari itu pentingnya mengukur kecerdasan intelektual kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual di setiap individu dapat menunjang kinerja yang tinggi pada setiap karyawan sehingga tujuan dari perusahaan PDAM Tirtanadi dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas bahwa pentingnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kecerdasan Intelektual

Inteligensi/Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungan secara efektif. Intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Menurut David Wechsler inteligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

2. Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan dan secara resmi didefinisikan oleh dua orang ahli psikologi, yaitu John (Jack) Mayer dari Universitas New Hampshire dan

Peter Salovey dari Universitas Yale, untuk menerangkan jenis-jenis kualitas emosi yang dianggap penting untuk mencapai keberhasilan. “Jenis-jenis kualitas emosi yang dimaksud antara lain adalah empati, mengungkapkan dan memahami perusahaan, mengendalikan amarah, kemampuan kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, diskusi, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetia kawan, keramahan dan sikap hormat (Saphiro, 2007:9)”.

3. Kecerdasan Spiritual

Menurut Efendi (dalam Nashori, 2011:17) “Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang memiliki ciri yang berbeda dengan kecerdasan lainnya, seperti kecerdasan inteligensi dan kecerdasan emosional. Kecerdasan inteligensi adalah jenis kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika dan strategis”. Adapun kecerdasan spiritual adalah jenis kecerdasan yang memungkinkan manusia menjadi kreatif, mengubah aturan dan situasi. Kecerdasan spiritual memungkinkan individu bermain dengan batasan, memainkan “permainan tak terbatas”. Kecerdasan spiritual memberi individu rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasnya.

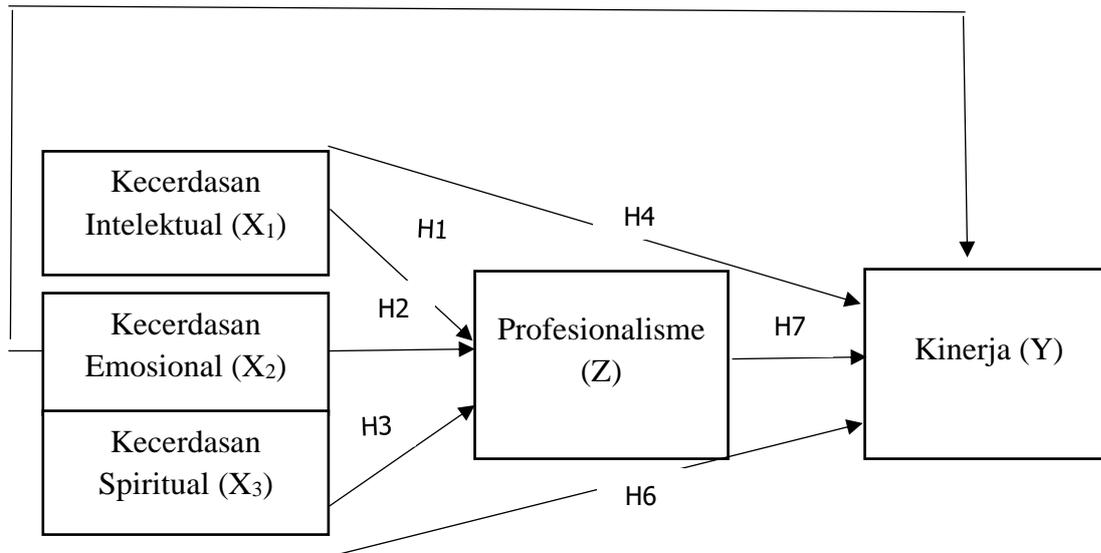
4. Profesionalisme

Menurut David H. Maister (dalam Wirjayanti, 2014) “Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya”. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan, dan kemandirian.

5. Kinerja

Menurut Silalahi (2013:408) “Kinerja adalah tingkat pencapaian individu (karyawan) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir suatu aktifitas”. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013:548). Menurut Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Terhadap Profesionalisme Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- H₂: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Profesionalisme Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- H₃: Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Profesionalisme Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- H₄: Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- H₅: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- H₆: Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- H₇: Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

- H₈: Kecerdasan Intelektual Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- H₉: Kecerdasan Emosional Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- H₁₀: Kecerdasan Spiritual Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, serta Profesionalisme sebagai variabel intervening.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang merupakan perusahaan air minum milik daerah (BUMD) yang bertempat di Jl. Sisingamangaraja No. 1 Medan.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkungan dan waktu yang ingin diteliti Sugiyono (2018). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 143 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 105, pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode *Stratified Sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila aspek-aspek tertentu dijadikan sebagai suatu pertimbangan seperti lama bekerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status dan faktor usia. Untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan syarat Pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yang sudah bekerja diatas 5 tahun.

Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = *error tolerance* (0,05)

$$n = 143 / (1 + 143 \times 0,05^2) = 105$$

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara Soewadji (2012). Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner pada responden sebagai objek penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan kuesioner. Menurut Sugiyono (2013), Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Profesionalisme ($X_1 - Z$)

Terdapat pengaruh positif kecerdasan intelektual terhadap profesionalisme dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap profesionalisme. Hal ini berarti tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan maka meningkatnya suatu kinerja sehingga tercapainya profesionalisme dalam bekerja. Dari karakteristik yang didapat dari karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara mayoritas karyawan memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 74%. Maka dengan ini setiap karyawan akan lebih mudah dalam bekerja karena dapat dilihat dari tingkat perkerjaan seorang karyawan yang membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang tinggi dalam mencapai keberhasilan pekerjaannya.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Profesionalisme ($X_2 - Z$)

Terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap profesionalisme yang ditunjukkan dengan kecerdasan emosional sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme. Hal ini dapat dilihat dari suatu karyawan yang memiliki sifat profesionalisme dalam pekerjaannya tentukan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik

yang dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dapat berhubungan dengan antar karyawan serta kepada pelanggan PDAM Tirtanadi sehingga terjalin hubungan kerjasama yang bagus agar tercapainya suatu tujuan perusahaan. Hal ini didukung apa yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017:335) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk dan informasi emosionalnya.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Profesionalisme ($X_3 - Z$)

Terdapat pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap profesionalisme yang disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap profesionalisme. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi ditandai dengan sikap hidupnya yang fleksibel atau luwes. Orang tersebut dapat membawa diri dengan mudah, menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang dihadapi, tidak kaku dan memaksakan kehendak.

4. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 - Y$)

Terdapat pengaruh positif kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang karyawan maka kinerja dapat meningkat, beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual yaitu pembawaan, kematangan, pembentukan, minat, kebebasan. Dari karakteristik yang didapat dari karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara mayoritas karyawan memiliki jenjang pendidikan S1 Maka dengan ini setiap karyawan akan lebih mudah dalam bekerja karena dapat dilihat dari tingkat perkerjaan seorang karyawan yang membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang tinggi dalam mencapai keberhasilan pekerjaannya.

5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan ($X_2 - Y$)

Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari faktor usia pada pegawai, seorang pegawai cenderung memiliki sifat dapat mengatur emosionalnya pada usia 40 tahun keatas namun persentase berdasarkan usia pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 86% yang berusia dibawah 40 tahun dan juga terkait dengan tingkat pendidikannya perusahaan PDAM Tirtanadi dengan strata-2 (S2) sebanyak 8% sehingga kecenderungan untuk dapat mengatur emosionalnya masih kurang dikarenakan seseorang yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi terdapat sifat untuk dapat menahan emosionalnya. maka dengan itu dapat menjadi hambatan seorang karyawan dalam mencapai tujuan kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung dengan pernyataan Muhaimin (2008:58) menyatakan bahwa “Kecerdasan emosional seseorang dipengaruhi pendidikan tinggi. Kecerdasan emosional dianggap berubah karena proses belajar mengajar dalam segala aspeknya di lembaga pendidikan, sehingga semakin lama seseorang merasakan pengalaman belajar di lembaga pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat kecerdasan emosional seseorang”.

6. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan ($X_3 - Y$)

Kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat dari faktor jenis kelamin seorang pegawai yang bekerja pada PDAM Tirtanadi yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki yang ditunjukkan sebanyak 61% lebih tinggi dibanding dengan perempuan sebanyak 39% tetapi namun dapat dikatakan seorang wanita lebih memiliki tingkat spiritual lebih tinggi terhadap sang pencipta dibandingkan dengan lelaki. Dan juga dapat dilihat berdasarkan usia, seseorang yang berusia 40 tahun keatas memiliki sifat spiritual yang lebih tinggi dibandingkan yang berusia dibawah 40 tahun namun persentase yang diperoleh menunjukkan karyawan yang berusia 40 tahun keatas hanya sebesar 14% maka dapat mempengaruhi kurang tercapainya kinerja secara optimal.

7. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan ($Z - Y$)

profesionalisme terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya nilai koefisien profesionalisme terhadap kinerja karyawan

8. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan melalui Profesionalisme sebagai Variabel Intervening

Terdapat pengaruh mediasi antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui profesionalisme pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme sebagai variabel intervening yang menggunakan kalkulator Sobel test menunjukkan bahwa nilai p-value menunjukkan lebih kecil dari 0,05 sehingga ini menunjukkan Profesionalisme memediasi pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja pegawai di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

9. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Profesionalisme sebagai Variabel Intervening

Tidak terdapat pengaruh mediasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui profesionalisme pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Goleman (2015:512) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah mengelola emosi diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Penelitian sebelumnya oleh Dwi Susanti (2011) menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme. Serta penelitian yang dilakukan Sukmawati (2014) menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya, maka hipotesis diterima.

10. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan melalui Profesionalisme sebagai Variabel Intervening

Tidak terdapat pengaruh mediasi antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui profesionalisme pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kecerdasan spiritual mampu menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya dibandingkan orang lain dan kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk mengfungsikan kecerdasan yang lain maka dari itu tercapainya kecerdasan spiritual mampu menuntun seseorang ke arah yang lebih profesional lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya oleh M. Agung ndansuharjo (2014) menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan spiritual melalui profesionalisme.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap profesionalisme pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap profesionalisme pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spritual terhadap profesionalime pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
5. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
6. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
7. Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
8. Terdapat pengaruh mediasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
9. Tidak terdapat pengaruh mediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
10. Tidak Terdapat pengaruh mediasi kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan melalui profesionalisme pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Keterbatasan

Penelitian dilakukan pada perusahaan milik negara, sebaiknya ubah objek penelitian pada perusahaan swasta, sehingga ada kemungkinan hasil akan berbeda.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran yang dapat penulis berikan kepada Perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, sebaiknya perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi para pegawainya untuk lebih meningkatkan kualitas hasil kerja serta meningkatkan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual agar dapat lebih meningkatkan kinerja para karyawan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan, dan meningkatkan kinerja karyawan dengan menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan terhadap perusahaan. Adanya kepercayaan di kalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Perusahaan hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya baik itu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman sehingga para pegawai merasa nyaman dan dapat mengerjakan setiap pekerjaan-pekerjaan mereka dengan baik. menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Bagi para peneliti untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk membaca dan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja dan profesionalisme.
5. Bagi peneliti yang selanjutnya di harapkan untuk lebih mempersiapkan diri dalam pengumpulan dan pengambilan data agar penelitian dapat dilakukan atau dilaksanakan dengan lebih baik serta sebaiknya bagi peneliti menambah variabel berdasarkan jenis usia, jenjang pendidikan dan jenis kelamin agar penelitian yang diteliti dapat lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan Perpustakaan Nasional RI: Katalog Dalam Terbitan (KDT) Penerbit Aswaja Pressindo.
- Dwi Susanti. 2011. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Profesionalisme Pada Polisi Fungsi Samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang”. Universitas Diponegoro, Semarang. Jawa Tengah.
- Goleman, Daniel .2015. Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Muhaimin. 2004. “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung. Jurnal Psyche. Vol.1.No.1
- Nashori, F. 2011. Kekuatan Karakter Santri. *Millah: Journal of Religious Studies*, 11(1), 203–219.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Silalahi, Ulber, 2013, *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shapiro, E.L. 2007. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Soewadji. 2012. *Jusuf, Pengantar Metodologi Peneletian*, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012.
- Sukmawati Dan Gani, Nurjaya. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar*. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* .Volume 3. Nomor 3. Desember.
- Wirjayanti, F. 2014. *Analisis Profesionalisme pegawai Dinas sosial kota Pekanbaru*, skripsi. Riau : Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

