

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSJKO SOEPRAPTO BENGKULU DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA

Adian Saputra¹⁾, Fahrudin Js Pareke²⁾, I Wayan Dharmayana³⁾

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Correspondent Author : asaputra@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence, spiritual intelligence on work motivation and nurse performance. In addition, the study also analyzed the mediating role of work motivation on the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on performance. This research is a type of descriptive research with a quantitative approach (survey). The type of data used is primary data obtained through distributing questionnaires. Respondents of this study were 49 nurses of RSJKO Soeprapto Bengkulu. The data analyzed used descriptive analysis and PLS analysis with the help of the SmartPLS version 3 application. Based on field research, the results obtained that (1) The effect of emotional intelligence on work motivation is not significant. This means that changes in emotional intelligence have no impact on nurses' work motivation; (2) The effect of spiritual intelligence on work motivation is significantly positive. This means that the higher the spiritual intelligence of nurses, the impact on nurses' work motivation; (3) Work motivation has a positive effect on performance. This means that the higher the nurse's work motivation, the higher the nurse's performance; (4) Work motivation does not mediate the effect of emotional intelligence on performance. This means that work motivation does not play a role in the effect of emotional intelligence on performance; and (5) Work motivation mediates the effect of spiritual intelligence on performance. This means that work motivation plays a role in the influence of spiritual intelligence on performance. The mediation role is partially mediation.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Work Motivation and Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis peran mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (survei). Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Responden penelitian ini adalah perawat RSJKO Soeprapto Bengkulu yang berjumlah 49 orang. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 3. Berdasarkan penelitian lapangan diperoleh hasil bahwa (1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja tidak signifikan. Artinya perubahan kecerdasan emosional tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat; (2) Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja adalah positif signifikan. Artinya semakin tinggi kecerdasan spiritual perawat maka berdampak terhadap motivasi kerja perawat; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat; (4) Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja tidak berperan dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja; dan (5) Motivasi kerja memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja berperan dalam pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Peran mediasi sebagian adalah mediasi.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Motivasi Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu. Kinerja dibagi ke dalam dua kelompok, kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam tugas dan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan, sedangkan kinerja organisasi merupakan hasil kerja individu di dalam organisasi secara kumulatif dan merupakan indikator keberhasilan organisasi

mencapai tujuan yang diharapkan baik sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja organisasi akan dicapai dari pencapaian kinerja individu (Pradhan & Jena, 2017).

Dalam organisasi publik, kinerja adalah pencapaian hasil pelayanan publik yang mengarah pada terwujudnya *good government* (An *et al.*, 2020). Menurut Koopmans *et al.* (2014) kinerja menjelaskan pencapaian usaha-usaha yang kompleks dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Guna mencapai hal tersebut, dibutuhkan SDM yang profesional dan mampu melaksanakan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat secara berdayaguna dan berhasil guna. Holbeche (2015) menyatakan bahwa faktor kunci dalam produksi adalah manusia, dan manusia adalah satu-satunya faktor kesuksesan organisasi yang tidak diperdagangkan sebagai komoditas dagang organisasi. SDM yang berkualitas merupakan aspek modal penting bagi organisasi, karena berfungsi sebagai perencana, pengubah, dan mengendalikan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil peneliti menunjukkan modal manusia dan modal sosial berpengaruh terhadap kinerja individu (Borman & Motowidlo, 2017).

Dari uraian di atas, diketahui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam organisasi, SDM berfungsi sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain (Robbins & Judge, 2018). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Koopmans (2014), bahwa saat ini sedang berkembang "*knowledge economy*", yakni bahwa faktor kunci dalam produksi adalah manusia, dan manusia adalah satu-satunya faktor kesuksesan organisasi yang tidak diperdagangkan sebagai komoditas dagang organisasi. Hubungan antara praktek manajemen manusia yang baik dengan kesuksesan organisasi telah diperhitungkan dalam siklus manajemen. Selama ini, pengukuran kinerja organisasi hanya diukur melalui pencapaian finansial, padahal pengukuran tersebut tidak merefleksikan daya saing yang sebenarnya dari organisasi dan belum mampu meramal kinerja organisasi di masa depan.

Dalam teori *human capital* sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi atau institusi karena pegawai dengan sumber daya manusianya akan memberikan nilai tambah dalam institusi setiap hari melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim (Anthony, 2017). Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki, pemindahan pengetahuan dari pekerja serta perubahan budaya manajemen (Mayo, 2020). Lebih lanjut Mayo (2020) menjelaskan bahwa sebuah organisasi seharusnya mengukur *human capital* yang dimiliki dan memperhitungkan nilai dari manusianya dalam laporan dan rekening tahunan, serta meningkatkan status dari aset manusia dalam pasar tenaga kerja. Bagi Holbach, "*Human Capital Management*", atau cara organisasi mengatur, merekrut, mempertahankan, melatih dan mengembangkan pegawainya terkait dengan cara memandang manusia sebagai aset bisnis yang berharga, bukan hanya sebagai pengeluaran biaya. Hal ini lebih pada meyakinkan bahwa organisasi memiliki orang-orang dengan *skills* dan pengalaman untuk menjalankan strategi bisnis, saat ini dan di masa depan. Kesuksesan organisasi akan bertambah seiring kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya, bergerak dengan cepat dengan tetap berorientasi pada konsumen, secara berkelanjutan berinovasi sambil tetap memperhatikan efisiensi, serta terutama mengoptimalkan talenta dari pegawainya. Dengan demikian maka modal manusia merupakan hal penting yang dapat menciptakan nilai bagi organisasi dan berimbas terhadap kinerja organisasi (Gaol, 2014).

Selain modal manusia, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *emotional intelligence* (Gaol, 2014). Banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa *emotional intelligence* memengaruhi kinerja individu, Nurhab *et al.* (2022) misalnya membuktikan bahwa kecerdasan emosional memungkinkan individu mengevaluasi kinerjanya berdasarkan dari efektivitas kegiatan pekerjaan. Namun, faktor dari luar juga menentukan tingkat kecerdasan emosional individu tersebut dalam mengekspresikan kinerjanya. Selanjutnya,

Pratama dan Suhaeni (2017) mengemukakan kecerdasan emosional pegawai berkontribusi terhadap kinerja produktivitas organisasi. Altindag dan Kosedagi (2015) juga menemukan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan emosional individu akan lebih tinggi saat menghadapi tantangan pekerjaan yang sulit dibandingkan dengan menyelesaikan rutinitas yang ada.

Kecerdasan emosional juga dapat memprediksi kepuasan kerja dan kinerja (Jachja, 2021). Ini juga dibuktikan oleh Mukaroh dan Nani (2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih puas terhadap pekerjaan mereka dibandingkan yang memiliki kecerdasan emosi rendah. Selain itu, Waskito (2020) mengemukakan bahwa organisasi yang fokus terhadap kecerdasan emosional pengawainya akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan efektivitas maupun efisiensi organisasi.

Selain kecerdasan emosional, *spiritual intelligence* juga memengaruhi kinerja individu (Jachja, 2021). Mukaroh dan Nani (2021) telah mengemukakan bahwa untuk memotivasi kinerja dimulai dari kesadaran diri. Gaol (2014) juga membuktikan bahwa *spiritual intelligence* berpengaruh terhadap kinerja. Waskito (2020) dalam kajian literturnya membuktikan adanya pengaruh positif antara *spiritual intelligence* terhadap kinerja pekerjaan. Sholiha *et al.* (2017) membuktikan bahwa *spiritual intelligence* juga dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas berat dan untuk mengevaluasi pekerjaan secara tepat. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan potensian setiap manusia yang menjadikan ia dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup, karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan. Dengan kecerdasan spiritual, manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian dan kebahagiaan (Robbins, 2016).

Menurut Gaol (2014) kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat mendorong seorang pegawai dalam mengelola perasaan, memotivasi diri sendiri, berempati, dan bekerjasama dengan orang lain. Ketika seorang pegawai mempunyai motivasi diri dan keterampilan sosial yang tinggi, tentunya akan mendorong berperilaku dalam organisasi secara kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh diluar persyaratan formal. Jachja (2021) menunjukkan fakta bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Dari pemaparan di atas diketahui bahwa faktor *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Hal tersebut sebagaimana dinyatakan oleh Gaol (2014) yang berpendapat bahwa *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* yang merupakan faktor individual dapat menyebabkan perilaku positif individu kepada organisasinya dengan menunjukkan perilaku berkinerja yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa dan Ketergantungan Obat (RSJKO) Soeprapto Bengkulu. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual hendaknya dimiliki oleh setiap perawat RSJKO Soeprapto Bengkulu. Hal ini karena perawat bertugas memberikan pelayanan terdepan di rumah sakit. Peran dan fungsi perawat sebagai *garda* terdepan dalam pelayanan rumah sakit akan memberikan penilaian masyarakat secara langsung dari pelayanan rumah sakit secara umum. Jika pelayanan perawat dirasakan baik, maka penilaian atas kualitas pelayanan rumah sakit juga akan dinilai baik oleh masyarakat pengguna layanan, sebaliknya, jika pelayanan buruk, maka masyarakat akan menilai bahwa pelayanan yang diberikan rumah sakit juga buruk.

Pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi sorotan utama masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kesehatan. Kualitas pelayanan yang berkualitas hanya dapat dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki integritas yang tinggi, sarana dan prasarana yang mendukung, serta sistem manajerial yang efektif. Sumber daya manusia yang paling berperan di suatu rumah sakit adalah perawat. Tenaga kerja keperawatan adalah

komponen utama dalam sistem pelayanan kesehatan, karena perawatlah yang paling sering bertemu dengan pasien dan berkomunikasi langsung dengan para pasien selama 24 jam dalam sehari dan 7 hari dalam seminggu.

Dirjen Bina Pelayanan Medis Depkes (2022) menyatakan bahwa ada dua faktor dominan penyebab besarnya minat masyarakat Indonesia berobat ke luar negeri, yakni faktor internal dan faktor eksternal dari medis dan paramedis. Faktor internal meliputi kepercayaan pasien akan kemampuan dokter dan perawat luar negeri untuk mengatasi penyakit atau masalah yang diderita pasien, pasien lebih percaya akan akurasi diagnosis yang diberikan dokter luar negeri, transparansi diagnosis dan kebutuhan pasien terhadap pelayanan prima. Sedangkan faktor eksternal rumah sakit seperti kecukupan tenaga medis, fasilitas dan teknologi rumah sakit luar negeri yang canggih dan modern, penanganan terhadap pasien lebih cepat, keramah-tamahan dan keterampilan tenaga medis dan tenaga kesehatan serta pelayanan kepada pasien lebih baik khususnya dari segi asuhan keperawatannya.

Permasalahan adanya kelemahan faktor internal dan faktor eksternal ini juga terjadi di RSJKO Soeprapto Bengkulu. Tingginya masyarakat yang datang ke RSJKO Soeprapto Bengkulu sebenarnya saat ini bukan disebabkan karena didasari oleh keinginan yang kuat akan mendapatkan pelayanan yang maksimal. Apalagi yang datang merupakan masyarakat ekonomi menengah ke bawah yang memang telah ditetapkan sebagai objek dari cakupan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pemerintah. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Informan GD, saat dilakukan wawancara pra-survey sebagai berikut:

“Sebenarnya saya berobat ke sini karena memang dekat dengan kediaman saya. Selain itu, saya memanfaatkan program BPJS gratis yang diberikan pemerintah kepada saya, siapa tahu penyakit saya bisa disembuhkan, karena jika saya berobat ke tempat lain yang tidak menggunakan BPJS sangat memberatkan bagi saya”

Saat ini RSJKO Soeprapto Bengkulu bukan lagi rumah sakit dengan pelayanan khusus lagi seperti pada awal mula tujuan dibangun dan dikembangkan rumah sakit. Awal mula RSJKO merupakan rumah sakit khusus untuk penyakit kejiwaan dan ketergantungan obat saja. Namun saat ini, RSJKO juga memberikan pelayanan umum untuk beragam penyakit seperti halnya rumah sakit-rumah sakit umum lainnya. Kondisi ini membuat RSJKO harus memiliki semua sarana dan prasarana seperti rumah sakit umum lainnya, mulai dari manajemen, sumber daya manusia hingga peralatan dan teknologi kesehatan.

Kondisi yang terjadi tersebut, membuat RSJKO Soeprapto memiliki keterbatasan dalam jumlah personil tenaga kesehatan. Berdasarkan data rekam medik di RSJKO Soeprapto Bengkulu, perawat yang bekerja di ruang Murai A sebanyak 15 orang perawat dengan 17 orang pasien, di ruang Murai B terdapat 15 orang perawat dengan 17 orang pasien dan di ruang Murai C terdapat 11 orang perawat dengan 22 orang pasien. Dari data observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 Februari 2023 jumlah pasien gangguan jiwa dan jumlah petugas kesehatan yang melakukan perawatan gangguan jiwa di RSJKO Soeprapto Bengkulu dapat dikatakan bahwa di ruang Murai C dengan jumlah pasien yang banyak dan jumlah perawat yang lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah perawat di ruang A dan B.

Rasio perbandingan ideal pasien dan perawat adalah 1:1. Hal ini menyebabkan perawat sangat sibuk dan mengalami stress kerja karena disamping melaksanakan asuhan keperawatan, perawat juga membuat administrasi untuk pasien. Perawat yang bekerja di ruang Murai C RSJKO Soeprapto Bengkulu berkewajiban memperhatikan pasien, karena banyaknya pasien yang ada maka pemberian obat sering tidak teratur, perawat tidak terlalu memberikan perhatian kepada pasien seperti kebersihan pasien, mengawasi pasien mandi dan mengontrol kebersihan pakaian pasien. Pasien juga tidak ramah dan kurang senyum kepada keluarga pasien.

Masalah lain yang sering dikeluhkan oleh pengguna jasa rumah sakit diantaranya keramahan yang kurang, perawat kurang mengontrol pasien, kesimpang-siuran informasi, sikap sopan santun dan keramahan yang perlu ditingkatkan. Adanya komplain dari masyarakat selaku pengguna jasa layanan rumah sakit, menjadi suatu keharusan bagi pihak manajemen untuk terus memperbaiki kinerja.

Pelayanan yang kurang baik dari seorang pegawai merupakan salah satu bentuk dari kinerja kontraproduktif karena tidak dapat menjalankan tugas dan tuntutan untuk selalu bersikap profesional. Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kondisi yang terjadi di RSJKO Soeprapto Bengkulu yang masih belum baik tentu saja bertentangan dengan *job description* yang ada pada manajemen RSJKO tersebut

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja perawat di RSJKO Soeprapto Bengkulu. Sejumlah studi empiris yang mendasari penelitian ini adalah penelitian Asmadi *et al.* (2015). Penelitian dilakukan pada karyawan industri manufaktur. Hasil penelitian diperoleh secara parsial kecerdasan emosional dengan kontribusi sebesar 42,5% dan kecerdasan spiritual dengan kontribusi 47,6% terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, Ismuhadi dan Puteh (2021) juga meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja. Penelitian dilakukan pada 224 orang perawat di RSUD dr. Zubir Mahmud Provinsi Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu. Begitupula dengan kecerdasan spiritual yang mempunyai pengaruh pada kinerja individu perawat.

Mukaroh dan Nani (2021) meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan hotel se-Bandar Lampung. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini diperoleh simpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung.

Selanjutnya, Sholiha *et al.* (2017) meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja. Penelitian dilakukan pada 67 orang guru SMP An-Nur Bululawang-Maling Jawa Timur. Hasil temuan pertama menunjukkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang. Temuan kedua menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual lebih mendominasi mempengaruhi kinerja guru SMP An-Nur Bululawang.

Waskito (2020) meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PDAM Titro Negro Sragen Jawa Tengah. Jumlah responden sebanyak 73 orang karyawan dengan metode analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jachja (2021) meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT Multiguna Internasional. Jumlah responden sebanyak 71 orang karyawan dengan metode analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suhartini dan Anisa (2017) meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja perawat. Penelitian dilakukan pada 144 orang perawat di RSD Labuang Baji Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional

mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu. Begitupula dengan kecerdasan spiritual yang mempunyai pengaruh pada kinerja individu perawat. Dari fenomena lapangan dan sejumlah penelitian yang telah dipaparkan diketahui bahwa analisis keterkaitan variabel terjadi in-konsistensi, di mana pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja ada yang signifikan dan ada yang tidak signifikan. Oleh karena itu, hal tersebut masih memberi peluang untuk melakukan pengujian model dengan objek dan metode penelitian yang berbeda. Berkenaan dengan hal tersebut, maka penelitian ini akan menguji pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jiwa dan Ketergantungan Obat (RSJKO) Bengkulu

KAJIAN PUSTAKA

***Emotional Intelligence* dan Motivasi Kerja**

Individu yang memiliki kestabilan emosi mampu mentolerir ketidaknyamanan dan tidak mengeluh terhadap kesalahan-kesalahan kecil pihak manajemen yang terjadi di tempat kerja. Para peneliti dan praktisi manajemen mengemukakan bahwa keahlian sebagai *Emotional Intelligence* sangat penting untuk membina kualitas yang penting untuk membimbing seorang menuju kesuksesan organisasi. Kecerdasan emosional adalah domain baru dari kecerdasan yang sangat terkait dengan lingkungan kerja yang beragam.

Hasil penelitian yang lain menunjukkan bahwa keterampilan sosial melalui emosi intelijen akan menghasilkan solusi yang efektif untuk meningkatkan kerja tim dan kinerja (Koopmans, 2014). Penelitian yang lain menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan kognisi berpengaruh positif terhadap kinerja tugas (Borman & Motowidlo, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Jachja (2021) dan Nurhab *et al.*, (2022) memberikan bukti empiris bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja. Artinya, semakin tinggi *emotional intelligence*, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan demikian, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H₁: *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
Spiritual Intelligence dan Motivasi Kerja**

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bersumber dari jiwa, atau hati nurani yang beroperasi dalam pusat otak manusia. Kondisi spiritual seseorang berpengaruh terhadap kemudahan dia dalam menjalani kehidupan ini. Jika spiritualnya baik, ia menjadi orang yang cerdas dalam kehidupan. Kecerdasan spiritual membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh dan memaknai hidup melalui penciptaan untuk menerapkan nilai-nilai positif.

Menurut Rahmawaty *et al.* (2021) dengan kecerdasan spiritual seseorang dapat menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas hal ini akan memudahkan seseorang menghadapi dan memecahkan permasalahannya. Dalam kerangka ini, spiritualitas dipahami sebagai upaya untuk hal yang bersifat sakral. Di sisi lain, alasan mengapa konstruk spiritualitas dipertimbangkan sebagai kecerdasan adalah didasarkan kepada observasi dan temuan ilmiah bahwa penerapan pola pemikiran, emosi, dan perilaku yang didiskusikan adalah dibawah keyakinan dan spiritualitas (Sudarsih *et al.*, 2018).

Pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa dari segala kehidupan yang terjadi pada setiap manusia memiliki makna, dan seseorang dapat memaknai hidupnya jika ia memiliki kecerdasan spiritual. Dengan demikian, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H₂: *Spiritual intelligence* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
Motivasi Kerja dan Kinerja**

Dessler (2017) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2016), bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga kinerja yang diinginkan organisasi pun akan tercapai. Hasibuan (2017) menambahkan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah upaya terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sudarsih *et al.* (2018) hasil penelitiannya menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Bersamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zameer *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan termotivasinya karyawan tersebut, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan karyawan akan merasa bersemangat untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemauan dan kemampuan karyawan, sehingga akan tercipta hasil kinerja maksimal. Dengan demikian, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Peran Mediasi Motivasi Kerja pada pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap Kinerja

Konsep utama yang mendasari pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori *path goal*. Teori ini dikembangkan dari teori atribusi atau *expectancy theory* oleh Heider. Formulasi mengenai kinerja dirumuskan: $P = M \times A$, dimana P: *Performance*, M: *Motivation* dan A: *Ability* (kemampuan/kecerdasan). Konsep Heider tersebut menjadi sangat populer ketika Maiter, Lawler, Porter dan Vroom terus melakukan pengkajian dan pembuktian (Wibowo, 2016). Menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Begitu pula halnya dengan orang yang mempunyai *motivation* dan *ability* rendah akan rendah kinerjanya.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu motivasi dan tingkat kemampuan kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan karyawan sangat baik namun apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Sebab salah satu hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Dessler (2015) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Lebih lanjut dikatakan Zameer *et al.* (2014) bahwa kinerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya dan sekaligus dapat mengembangkan kemampuan kerjanya. Melalui motivasi dan pengembangan kemampuan kerja yang maksimal, maka organisasi akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Sudarsih *et al.* (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan, dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memediasi pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan. Rahmawaty *et al.* (2021) dalam penelitiannya juga menunjukkan bukti bahwa pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Dengan demikian, hipotesis keempat dan kelima yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₄: Motivasi kerja memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja

H₅: Motivasi kerja memediasi pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Sekaran, (2016) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian *survey* biasanya digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, namun penulis melakukan perlakuan khusus dalam pengumpulan data (kuesioner, test, wawancara, dan sebagainya), perlakuan yang diberikan tidak sama pada eksperimen Sekaran, (2016). Cresswell (2018) mengemukakan metode penelitian *survey* merupakan suatu metode penelitian yang teknik pengambilan datanya melalui pertanyaan lisan atau tertulis.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner meliputi data *emotional intelligence*, *spiritual intelligence* dan kinerja pegawai. Survei dilakukan pada perawat RSJKO Soeprpto Bengkulu.

Data yang terkumpul dalam penelitian pertama-tama akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan menjelaskan dan menggambarkan variabel penelitian sesuai dengan fenomena lapangan (Sugiyono, 2016). Dalam analisis deskriptif ini, akan dihitung frekuensi jawaban dan nilai rata-rata jawaban responden terhadap parameter-parameter penelitian.

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) merupakan salah satu jenis analisis multivariate (*multivariate analysis*) yang memiliki kemampuan menganalisis beberapa hubungan variabel secara serempak atau simultan (Chin, 1998). Hair *et al.*, (2014) membagi metode analisis multivariate menjadi dua kelompok menurut perkembangannya, yakni: (1) Teknik generasi pertama (*first-generation techniques*) dan (2) Teknik generasi kedua (*second-generation techniques*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden penelitian perawat pada RSJKO Soeprapto Bengkulu yang berjumlah 249 orang. Metode pengambilan sampel (responden) menggunakan teknik sensus. Penyebaran kuesioner dilakukan per ruangan pelayanan di RSJKO Soeprapto Bengkulu dengan berkoordinasi dengan perawat selaku Kepala Ruangan. Deskripsi penyebaran kuesioner penelitian per masing-masing ruangan dirinci pada Tabel 1. Tabel 1 menunjukkan bahwa *respons rate* penyebaran kuesioner mencapai angka 249 eksemplar atau sebesar 88 persen. Penyebaran kuesioner dilakukan di 10 ruangan perawatan, dan tidak semua perawat di RSJKO Soeprapto Bengkulu mengisi dan mengembalikan kuesioner.

Tabel 1

Deskripsi Penyebaran Kuesioner berdasarkan Ruangan Pelayanan

No	Ruangan	Kuesioner Disebar (Eksemplar)	Kuesioner Kembali (Eksemplar)
1	Murai A	28	25
2	Murai B	30	21
3	Murai C	20	20
4	Anggrek	30	30
5	Rajawali I	20	20
6	Rajawali II	35	35
7	VIP	25	25
8	IPC	40	31
9	UGD	35	31
10	Rehabilitasi Narkoba	20	11
Jumlah		283	249

Sumber: Hasil penelitian 2023 (diolah)

Hasil Analisis Data

Pada metode PLS, pengujian kelayakan *inner model* (model struktural) dilakukan dengan menilai perolehan nilai *R-Square* (R^2) (Hartono, 2015). Nilai *R-square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen. Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *R-Square* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2

Hasil Nilai *R-Square*

Jalur Struktural	R Square
EI & SI → MK	0.996
MK → KIN	0.999

Sumber: Hasil penelitian 2023 (diolah)

EI : Emotional Intelligence

SI : Spiritual Intelligence

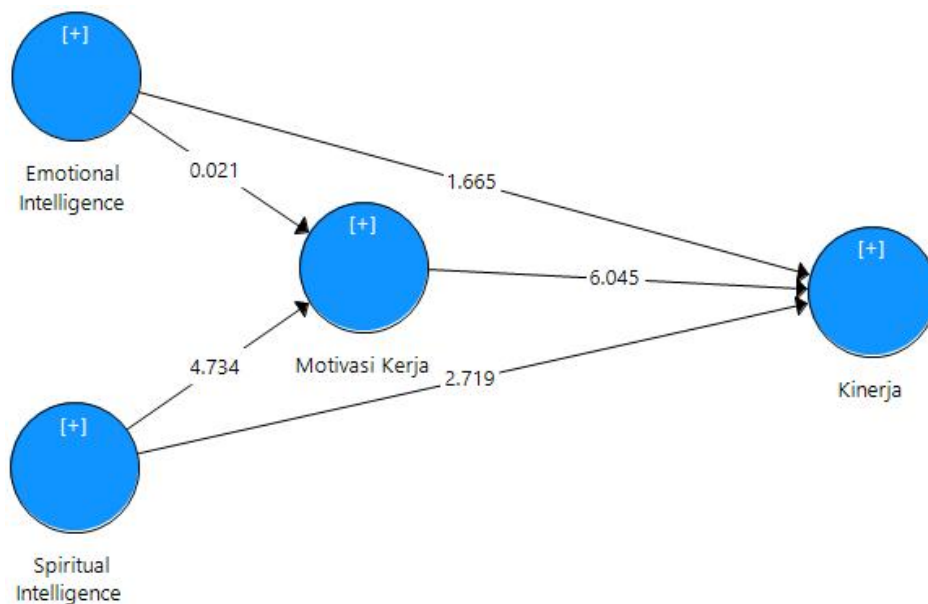
MK : Motivasi Kerja

KIN : Kinerja

Pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk jalur struktural EI & SI → MK sebesar 0,996. Artinya, bahwa variabilitas konstruk motivasi kerja dapat dijelaskan oleh konstruk *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence*, dengan pengaruh sebesar 99,6%. Selebihnya dijelaskan oleh faktor lain selain kedua konstruk variabel tersebut yaitu sebesar 4%. Kemudian pada jalur MK → KIN diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,999. Nilai ini berarti bahwa kinerja perawat RSJKO Soeprapto Bengkulu dapat dijelaskan oleh motivasi kerjanya sebesar 99,9%, sedangkan sisanya 1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Jadi, dari hasil evaluasi kelayakan model struktural yang diperoleh, dapat diketahui bahwa konstruk variabel independent dapat menjelaskan konstruk variabel dependen dengan sangat baik, sehingga model persamaan struktural pada penelitian ini sangat layak untuk dianalisis.

Setelah melakukan pengujian kelayakan model struktural (*inner model*), langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis sebagai bagian dari *inner model*. Parameter signifikan/tidak signifikan pada variabel yang diestimasi memberi informasi yang berguna mengenai status hubungan atau pengaruh antar variabel-variabel tersebut. Dalam mengujian hipotesis jalur struktural, pada PLS dilakukan dengan *iterasi bootstrapping*. Artinya pengujian secara statistik setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi, yaitu melalui metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian (Hartono, 2015). Adapun hasil pengujian model struktural pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Hasil Bootstrapping Model Struktural

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (diolah)

Pada *output* aplikasi PLS, hasil estimasi pengujian hipotesis dengan metode iterasi *bootstrapping* tersebut ditampilkan pada *output path coefficient*, seperti ditampilkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Output Nilai Total Effect (Mean, STDEV, T-Statistics)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Emotional Intelligence -> Kinerja	-0.435	-0.517	0.261	1.665	0.096
Emotional Intelligence -> Motivasi Kerja	-0.004	-0.029	0.179	0.021	0.983
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.460	0.451	0.076	6.045	0.000
Spiritual Intelligence -> Kinerja	0.785	0.874	0.289	2.719	0.007
Spiritual Intelligence -> Motivasi Kerja	0.796	0.827	0.168	4.734	0.000

Sumber: Hasil penelitian 2023 (diolah)

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari aplikasi SmartPLS 3 dilakukan dengan cara membandingkan nilai *t-statistic (t-value)* dengan nilai *t-tabel* pada *alpha* 5% atau nilai *p-value* dengan nilai *alpha* 0,05. Hasil pengujian hipotesis jalur struktural dijelaskan sebagai berikut.

1. Hasil Pengujian Hipotesis: Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan pada jalur pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap motivasi kerja serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Pemaparan hasil pengujian dijelaskan berikut ini.

a. Pengujian Hipotesis 1 (**H₁**): Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama (**H₁**) menunjukkan bahwa pengaruh *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja adalah tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* sebesar $0,440 < t\text{-tabel } 1,960$ atau *p-value* sebesar $0,660 > \alpha 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama yang berbunyi: *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ditolak.

b. Pengujian Hipotesis 2 (**H₂**): Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua (**H₂**) menunjukkan bahwa pengaruh *spiritual intelligence* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* sebesar $10,909 > t\text{-tabel } 1,960$ atau *p-value* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua yang berbunyi: *Spiritual intelligence* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3 (**H₃**): Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga (**H₃**) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* sebesar $3,654 > t\text{-tabel } 1,960$ atau *p-value* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang berbunyi: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

2. Hasil Pengujian Hipotesis: Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (mediasi) dilakukan pada jalur *emotional intelligence* → motivasi kerja → kinerja dan jalur *spiritual intelligence* → motivasi kerja → kinerja. Berdasarkan *output* aplikasi SmartPLS 3, diperoleh nilai jalur *indirect effect* seperti ditampilkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4

Output Nilai Total Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Statistics)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Emotional Intelligence -> Motivasi Kerja -> Kinerja	-0.002	-0.006	0.078	0.022	0.982
Spiritual Intelligence -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.366	0.366	0.071	5.179	0.000

Sumber: Hasil penelitian 2023 (diolah)

Dari Tabel 4 dapat dijelaskan hasil peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja sebagai berikut.

- a. Hasil Pengujian Hipotesis 4 (H₄): Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis keempat (H₄) menunjukkan bahwa peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja adalah tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* sebesar $0,022 < t\text{-tabel } 1,960$ atau *p-value* sebesar $0,982 > \alpha 0,05$. Hal ini berarti hipotesis keempat yang berbunyi: Motivasi kerja memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja ditolak.

Tertolaknya peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja dikarenakan pada pengaruh langsung (*direct effect*) *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja adalah tidak signifikan (*p-value* $0,660 < \alpha 0,05$). Kondisi ini berarti kaidah Baron dan Kenny (1982) tidak terpenuhi, di mana peran mediasi terjadi apabila pengaruh langsung variabel X terhadap variabel mediasi (M) signifikan. Sedangkan pengaruh langsung langsung (*direct effect*) *emotional intelligence* terhadap kinerja adalah signifikan (*p-value* $0,000 < \alpha 0,05$). Keadaan ini menjadikan variabel motivasi kerja menjadi tidak penting, mengingat *emotional intelligence* sudah mempengaruhi kinerja secara signifikan.

- b. Hasil Pengujian Hipotesis 5 (H₅): Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis keempat (H₄) menunjukkan bahwa peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja adalah tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* sebesar $3,183 > t\text{-tabel } 1,960$ atau *p-value* sebesar $0,002 < \alpha 0,05$. Hal ini berarti hipotesis keempat yang berbunyi: Motivasi kerja memediasi pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja diterima.

Tertolaknya peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja dikarenakan pada pengaruh langsung (*direct effect*) *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja adalah signifikan (*p-value* $0,002 < \alpha 0,05$). Kondisi ini berarti kaidah Baron dan Kenny (1982) terpenuhi, di mana peran mediasi terjadi apabila pengaruh langsung variabel X terhadap variabel mediasi (M) signifikan. Kemudian, pengaruh langsung langsung (*direct effect*) *spiritual intelligence* terhadap kinerja adalah signifikan (*p-value* $0,000 < \alpha 0,05$). Keadaan ini menjadikan variabel motivasi kerja menjadi sangat penting, mengingat *spiritual intelligence* sudah mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja adalah *partially mediation*. *Partially mediation* terjadi karena pengaruh langsung *spiritual intelligence* terhadap kinerja adalah signifikan begitu pula dengan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) *spiritual intelligence* terhadap kinerja juga signifikan.

Pembahasan

1. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa pengaruh *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja adalah tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis pertama yang berbunyi: *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ditolak. Hasil ini berarti bahwa perubahan pada *emotional intelligence* yang dimiliki perawat RSJKO Soeprapto Bengkulu tidak mempengaruhi motivasi kerjanya.

Tidak berpengaruhnya variable *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja perawat, diketahui hasil analisis deskriptif dimana hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat RSJKO Soeprapto sudah berada pada kategori motivasi tinggi. Tingginya motivasi kerja perawat ini karena telah mendapatkan dukungan ekstrinsik yang baik dari rumah sakit, seperti telah mendapatkan pelayanan administrasi yang sesuai keinginan perawat, mendapatkan supervisi yang baik dari atasan, serta adanya dukungan intrinsik dari dalam perawat itu sendiri seperti sudah adanya tanggungjawab perawat dan mendapatkan pekerjaan yang disenangi perawat.

Walaupun pengaruh *emotional intelligence* secara statistik tidak signifikan, bukan berarti tidak memberikan dampak sama sekali pada motivasi kerja perawat. Indikator-indikator pada aspek keterampilan sosial dan aspek pengaturan telah memberi sumbangan pada tingginya motivasi kerja perawat. Indikator-indikator tersebut seperti sudah terbangunnya hubungan kerjasama antara sesama perawat, adanya sikap koordinasi dan kolaborasi sesama perawat serta beberapa perawat telah mengutarakan ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas.

Secara teori, individu yang memiliki kestabilan emosi mampu mentolerir ketidaknyamanan dan tidak mengeluh terhadap kesalahan-kesalahan kecil pihak manajemen yang terjadi di tempat kerja. Para peneliti dan praktisi manajemen mengemukakan bahwa keahlian sebagai *Emotional Intelligence* sangat penting untuk membina kualitas yang penting untuk membimbing seorang menuju kesuksesan organisasi. Kecerdasan emosional adalah domain baru dari kecerdasan yang sangat terkait dengan lingkungan kerja yang beragam.

Hasil penelitian yang lain menunjukkan bahwa keterampilan sosial melalui emosi intelijen akan menghasilkan solusi yang efektif untuk meningkatkan kerja tim dan kinerja (Mayer & Salovey, 2008). Penelitian yang lain menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan kognisi berpengaruh positif terhadap kinerja tugas (Borman & Motowidlo, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Jeong *et al.* (2020) dan Yunus *et al.* (2020) memberikan bukti empiris bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja. Artinya, semakin tinggi *emotional intelligence*, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

2. Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa pengaruh *spiritual intelligence* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis kedua yang berbunyi: *Spiritual intelligence* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Jika *spiritual intelligence* perawat semakin tinggi, maka motivasi kerja perawat juga akan semakin tinggi.

Berpengaruhnya variable *spiritual intelligence* terhadap motivasi kerja perawat, diketahui hasil analisis deskriptif dimana hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat RSJKO Soeprapto sudah berada pada kategori motivasi tinggi. Motivasi kerja perawat ini terjadi karena beberapa aspek dari motivasi kerja sudah terpenuhi dengan baik, seperti perawat telah mendapatkan dukungan ekstrinsik yang baik dari rumah sakit, seperti telah mendapatkan pelayanan administrasi yang sesuai keinginan perawat, mendapatkan

supervisi yang baik dari atasan, serta adanya dukungan intrinsik dari dalam perawat itu sendiri seperti sudah adanya tanggungjawab perawat dan mendapatkan pekerjaan yang disenangi perawat.

Dukungan *spiritual intelligence* pada motivasi kerja perawat terjadi karena beberapa indikator-indikator di dua aspek *spiritual intelligence* sudah memadai, seperti pada aspek kejujuran dan aspek pengaturan diri. Indikator-indikator yang mendukung motivasi kerja tersebut seperti perawat sudah berbuat sesuatu yang benar, perawat memahami pentingnya kejujuran dalam bertugas, dan adanya kesungguhan perawat untuk meningkatkan pengetahuan guna bekerja dan meningkatkan kualitas hidupnya. Cakupan dari indikator-indikator tersebut membuat *spiritual intelligence* perawat semaki baik dan memadai.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bersumber dari jiwa, atau hati nurani yang beroperasi dalam pusat otak manusia. Kondisi spiritual seseorang berpengaruh terhadap kemudahan dia dalam menjalani kehidupan ini. Jika spiritualnya baik, ia menjadi orang yang cerdas dalam kehidupan. Kecerdasan spiritual membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh dan memaknai hidup melalui penciptaan untuk menerapkan nilai-nilai positif.

Menurut Chin *et al.* (2021) dengan kecerdasan spiritual seseorang dapat menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas hal ini akan memudahkan seseorang menghadapi dan memecahkan permasalahannya. Dalam kerangka ini, spiritualitas dipahami sebagai upaya untuk hal yang bersifat sakral. Di sisi lain, alasan mengapa konstruk spiritualitas dipertimbangkan sebagai kecerdasan adalah didasarkan kepada observasi dan temuan ilmiah bahwa penerapan pola pemikiran, emosi, dan perilaku yang didiskusikan adalah dibawah keyakinan dan spiritualitas (Sudarsih *et al.*, 2018).

Pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa dari segala kehidupan yang terjadi pada setiap manusia memiliki makna, dan seseorang dapat memaknai hidupnya jika ia memiliki kecerdasan spiritual.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang berbunyi: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Jika motivasi kerja perawat semakin tinggi, kinerja perawat juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka terjadi penurunan pada kinerja perawat yang bersangkutan.

Berpengaruhnya variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat, diketahui hasil analisis deskriptif dimana hasil deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat RSJKO Soeprapto sudah berada pada kategori motivasi tinggi. Motivasi kerja perawat ini terjadi karena beberapa aspek dari motivasi kerja sudah terpenuhi dengan baik, seperti perawat telah mendapatkan dukungan ekstrinsik yang baik dari rumah sakit, seperti telah mendapatkan pelayanan administrasi yang sesuai keinginan perawat, mendapatkan supervisi yang baik dari atasan, serta adanya dukungan intrinsik dari dalam perawat itu sendiri seperti sudah adanya tanggungjawab perawat dan mendapatkan pekerjaan yang disenangi perawat, sehingga perawat mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Semua aspek-aspek kinerja perawat RSJKO Soeprapto secara umum sudah berjalan secara baik (sangat tinggi). Namun, capaian kinerja yang tinggi dari hasil statistik deskriptif ini bertolak belakang dengan pemaparan fenomena di awal riset, di mana pada awal riset diketahui bahwa fenomena kinerja perawat masih kurang (belum maksimal). Hal ini terjadi karena penilaian kinerja perawat dilakukan secara *self-evaluation* (penilaian sendiri), sehingga ada kecenderungan penilaian yang tidak objektif.

Memang, dalam sistem penilaian kinerja terdapat beberapa model evaluasi yang dapat dilakukan seperti penilaian diri sendiri, penilaian rekan sejawat, penilaian atasan ataupun

penilaian masyarakat penerima layanan. Pada penilaian ini, penilaian dilakukan dilakukan secara mandiri perawat RSJKO Soeprapto, sehingga hasil penilaian dan pencitraan kinerja didasarkan pada persepsi perawat itu sendiri.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa dukungan motivasi kerja perawat pada kinerja terjadi karena beberapa indikator-indikator di dua aspek motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang sudah memadai, sehingga mendorong kinerja perawat. Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2015), bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga kinerja yang diinginkan organisasi pun akan tercapai. Hasibuan (2017) menambahkan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah upaya terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sudarsih *et al.* (2018) hasil penelitiannya menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Bersamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zameer *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan termotivasinya karyawan tersebut, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan karyawan akan merasa bersemangat untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Dari uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemauan dan kemampuan karyawan, sehingga akan tercipta hasil kinerja maksimal.

4. Peran Motivasi Kerja pada Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) menunjukkan bahwa peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja adalah tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis keempat yang berbunyi: Motivasi kerja memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi bukan sebagai variabel mediasi pada pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja. Dalam penjelasan lainnya, motivasi sendiri telah secara langsung mempengaruhi kinerja, sehingga peran variabel motivasi kerja tersebut lebih tepat pada variabel independen, bersama-sama dengan variabel *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence*.

Tertolaknya peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja dikarenakan pada pengaruh langsung (*direct effect*) *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja adalah tidak signifikan. Kondisi ini berarti kaidah Baron dan Kenny (1982) tidak terpenuhi, di mana peran mediasi terjadi apabila pengaruh langsung variabel X terhadap variabel mediasi (M) signifikan. Sedangkan pengaruh langsung langsung (*direct effect*) *emotional intelligence* terhadap kinerja adalah signifikan ($p\text{-value } 0,000 < \alpha 0,05$). Keadaan ini menjadikan variabel motivasi kerja menjadi tidak penting, mengingat *emotional intelligence* sudah mempengaruhi kinerja secara signifikan.

5. Peran Motivasi Kerja pada Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) menunjukkan bahwa peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja adalah tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis keempat yang berbunyi: Motivasi kerja memediasi pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja diterima.

Diterimanya peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja dikarenakan pada pengaruh langsung (*direct effect*) *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Kondisi ini berarti kaidah Baron dan Kenny (1982) terpenuhi, di mana peran mediasi terjadi apabila pengaruh langsung variabel X terhadap variabel mediasi (M) signifikan. Kemudian, pengaruh langsung langsung (*direct effect*) *spiritual intelligence* terhadap kinerja adalah signifikan. Keadaan ini menjadikan variabel motivasi kerja menjadi sangat penting, mengingat *spiritual intelligence* sudah mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Konsep utama yang mendasari pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori *path goal*. Teori ini dikembangkan dari teori atribusi atau *expectancy theory* oleh Heider. Formulasi mengenai kinerja dirumuskan: $P = M \times A$, dimana P: *Performance*, M: *Motivation* dan A: *Ability* (kemampuan/kecerdasan). Konsep Heider tersebut menjadi sangat populer ketika Maiter, Lawler, Porter dan Vroom terus melakukan pengkajian dan pembuktian (Wibowo, 2016). Menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Begitu pula halnya dengan orang yang mempunyai *motivation* dan *ability* rendah akan rendah kinerjanya.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu motivasi dan tingkat kemampuan kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan karyawan sangat baik namun apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Sebab salah satu hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Dessler (2015) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Lebih lanjut dikatakan Zameer *et al.* (2014) bahwa kinerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya dan sekaligus dapat mengembangkan kemampuan kerjanya. Melalui motivasi dan pengembangan kemampuan kerja yang maksimal, maka organisasi akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Sudarsih *et al.* (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan, dimediasi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memediasi pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan. Rahmawaty *et al.* (2021) dalam penelitiannya juga menunjukkan bukti bahwa pengaruh *emotional intelligence* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence*, *spiritual intelligence* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di RSJKO Soeprapto Bengkulu. Hasil tersebut berimplikasi pada:

1. Implikasi Praktis

- a) Secara praktis, *emotional intelligence* merupakan kemampuan yang cukup diperhitungkan di dunia pekerjaan agar setiap individu di dalam perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. *Emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan dan memahami emosi (baik emosi orang lain maupun emosi diri sendiri) dengan tujuan meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Seseorang dengan *emotional intelligence* yang baik mampu mengontrol emosi saat marah, peka terhadap perasaan orang lain, dsb.
- b) Motivasi kerja memiliki peran mediasi pada pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang didukung dengan motivasi kerja tinggi, akan membuat perawat RSJKO mampu meningkatkan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi muncul karena adanya dorongan positif dari perawat, bahwa pekerjaan merupakan amal kebaikan, pekerjaan menolong adalah perbuatan mulia dan sebagainya. Hal tersebut dipahami perawat sebagai suatu kesadaran mengenai pentingnya profesi perawat dalam bidang Kesehatan.

2. Implikasi Teoritis

Dilihat dari kecerdasan spiritual, secara teoritis orang yang cerdas akan mampu membantu dalam pemecahan permasalahan-permasalahan dalam memahami bidang tugasnya sehingga seseorang tersebut dapat bersikap tenang dalam menghadapi masalah-masalah dalam proses pekerjaan. Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada dosen dan mahasiswa, guna meningkatkan pemahaman yang didapat oleh mahasiswa. Sedangkan untuk dosen maupun untuk pihak kampus dapat digunakan untuk menjadi acuan agar bisa meningkatkan kualitas baik dari sisi fasilitas maupun bagi sisi pembelajaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap motivasi kerja adalah tidak signifikan. Hal ini berarti perubahan *emotional intelligence* tidak berdampak signifikan pada motivasi kerja perawat. Perubahan yang terjadi pada *emotional intelligence* tidak mendorong perubahan pada motivasi kerja perawat.
2. Pengaruh *spiritual intelligence* terhadap motivasi kerja adalah positif signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi *spiritual intelligence* perawat, berdampak pada motivasi kerja perawat. Perubahan yang terjadi pada *spiritual intelligence* mampu mendorong perubahan pada motivasi kerja perawat. Jika *spiritual intelligence* semakin tinggi, maka motivasi kerja perawat juga akan semakin tinggi.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perubahan yang terjadi pada motivasi kerja perawat mampu mendorong perubahan pada kinerja perawat. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja perawat, berdampak pada tingginya kinerja perawat.
4. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja. Hal ini berarti motivasi kerja tidak berperan pada pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja. Peran mediasi tersebut adalah *no-mediation*.

5. Motivasi kerja memediasi pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja. Hal ini berarti motivasi kerja berperan pada pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja. Peran mediasi tersebut adalah *partially mediation*.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

- 1) Perlunya kecerdasan emosional dalam membangun kinerja perawat, sehingga perawat dapat berhasil dalam tugas-tugasnya.
- 2) Perlunya kecerdasan spiritual dalam membangun kinerja perawat, sehingga perawat dapat berhasil dalam tugas-tugasnya.
- 3) Motivasi kerja yang tinggi mendukung pencapaian kinerja. Oleh karena itu, manajemen RSJKO Soeprapto Bengkulu harus dapat mendorong perawat untuk bekerja dengan penuh semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2015). *Partial Least Square PLS Alternatif Structural Equation Modeling SEM dalam Penelitian Bisnis*. Andi. Yogyakarta.
- Altindag, E., & Kosedagi, Y. (2015). The Relationship between Emotional Intelligence of Managers Innovative Corporate and Employee Performance. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 1(1).
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work – Family Conflict , Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 17, 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Anthony, A. E. (2017). Effect of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resources Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resources and Business Administration*, 2(3), 1–18.
- Asmadi, D., Syairudin, B., & Widodo, E. (2015). Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXII*, A2-1-A2-10.
- Baron, R. A., Byrne, D. E., & Branscombe, N. R. (2006). *Test Bank for Social Psychology*. Pearson/Allyn & Bacon.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2017). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Chin, S. T. S., Anantharaman, R. N., & Tong, D. Y. K. (2011). The Roles of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence at the Workplace. *Journal of Human Resources Management Research*, 1(1), 1–9.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Colquitt, J. (2020). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill-Irwin.
- Cresswell. (2018). *Research design_ Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fifth Edit). Sage.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). PT. Indeks.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition*. 725.

- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Baha). PT. Grasindo.
- Goleman, D. (2010). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2014). Emotional Intelligence : What Does the Research Really Indicate? *Regional Business Review*.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis: Pearson new international edition. *Essex: Pearson Education Limited*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Holbeche, L. (2005). *The high performance organization: creating dynamic stability and sustainable success*. Routledge.
- Ismuhadi, & Puteh, M. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 15(4), 600–609.
- Jachja, D. R. (2021). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Multiguna International Persada). *Jurnal Online*, 1(1), 1–27.
- Jeong, D., Endri, K., & Lee, K. (2010). TaG-Games: tangible geometric games for assessing cognitive problem-solving skills and fine motor proficiency. *2010 IEEE Conference on Multisensor Fusion and Integration*, 32–37.
- Jogiyanto, H., & Abdillah, W. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE-UGM.
- Koopmans, L. (2014). Measuring Individual Performance. *Journal of Application Measurement*, 15(2), 160–175.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V., Vet, H. C. W., & Beak, A. J. Vander. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (2008). Emotional intelligence : New ability or eclectic traits ? Emotional Intelligence : New Ability or Eclectic Traits ? *Psychology Scholarship*, 503–517.
- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*.
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46.
- Nurhab, M. I., Alfansi, L., Pareke, F. J., & Anwar, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 14–22.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspective and Research*, 5(1), 1–17.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51–62.
- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhani, N. (2021). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance: The Mediating Role of

- Communication Competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 734–752.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior* (9th Editio). Prentice Hall International Inc.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. In *Chemical and Petroleum Engineering*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 11). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B., & Waters-Marsh, T. (2008). *Organisational behaviour*. Frenchs Forest. NSW: Pearson Education Australia.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang-Malang. *Warta Ekonomi*, 07(17), 78–92.
- Siswanto, & Efendi, M. (2020). The Role of Spiritual Intelligence on Pesantren-Based Educational Institutions. *Eksis : Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–12.
- Sudarsih, Puspitasari, E. F. N., & Setyanti, S. W. L. H. (2018). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation. *European Journal of Business and Management*, 10(9), 127–138.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cet. Ke-20. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit di Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(1), 16–29.
- Waskito, A. I. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirto Negoro Sragen)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wong, K. K.-K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32.
- Yunus, N. H., Ishak, N. A., Mustapha, R. M. R., & Othman, A. K. (2010). Displaying Employees' Organisational Citizenship Behaviour at the Workplace: The Impact of Superior's Emotional Intelligence and Moderating Impact of Leader-Member Exchange. *Vision*, 14(1–2), 13–23.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2011). *SQ - Kecerdasan Spiritual* (Salemba Em).