

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Employee Performance with Intervening Variable Job Satisfaction CV. Kirana Bahari.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening CV. Kirana Bahari.

Faiz Wachida Yuda, yudafaiswacidayuda@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Employee Work Performance with Job Satisfaction Intervening Variable CV. Kirana Bahari. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 50 employees of CV. Kirana Bahari. The analytical tool used in this research is partial least square (PLS). The term PLS specifically means the calculation of the optimal least square fit of the correlation or variance matrix. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this study prove that intellectual intelligence affects job satisfaction, emotional intelligence affects job satisfaction, spiritual intelligence affects job satisfaction, intellectual intelligence affects work performance, emotional intelligence affects work performance, spiritual intelligence affects job performance, job satisfaction affects job performance. work performance, intellectual intelligence affects job performance mediated by job satisfaction, emotional intelligence affects job performance mediated by job satisfaction, emotional intelligence affects job performance mediated by job satisfaction.

Published date: 2021-10-30 00:00:00

Pendahuluan

Era digital menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja [1]

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang jelas, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk mewujudkan tujuan itu, perusahaan memanfaatkan berbagai faktor utama yang dimiliki, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan kemampuan. Selain itu, peran dan fungsi manajemen dalam memanfaatkan sumber daya tersebut, hendaknya selalu didasarkan pada prinsip perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang matang dan bijaksana agar sumber daya manusia dapat bekerja dengan optimal.

Prestasi kerja perusahaan bisa dilihat dari prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan prestasi kerja yang optimal karena baik buruknya prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada prestasi kerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan [2]. Permasalahan mengenai prestasi kerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerjakaryawan. Prestasi kerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Penelitian ini dimotivasi oleh penelitian [3] yang membuktikan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam peningkatan prestasi kerja yaitu terwujudnya kepuasan kerja yang tinggi. Menurut [4] Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja dapat tercipta jika pengurus dan karyawan saling mendukung dan adanya kerja sama yang baik sehingga akan tercipta suatu tujuan yang baik yang telah disepakati bersama. Hal ini akan nampak pada sikap kerja karyawan. Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Menurut [5] Kecerdasan Intelektual adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan yang lainnya.. Padaintinya Kecerdasan Intelektual adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional, atau kemampuan kognitif yang di miliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika dan rasio. Intelligensilebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berfikir. inteligensibukanlah kemampuan tunggal dan seragam tetapi merupakan komposit dari berbagai fungsi. Istilah ini umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam budaya tertentu.

[6] mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh dalam membentuk produktivitas yang efisien pada diri seseorang sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebuah kepuasan kerja tidak hanya mengandalkan pada sebuah kepandaian saja semata, akan tetapi kecerdasan emosional juga mensinergikan pengetahuan, skill, dan perilaku. Kecerdasan emosional yang ada pada diri seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dalam segala bidang pekerjaan. Kecerdasan emosional tersebut antara lain meliputi rasa empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, membina hubungan dengan orang lain, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Selain itu, salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. [7] mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh [8] bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kepandaian yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Spiritualitas telah menjadi topik diskusi yang layak bagi para ilmuwan manajemen yang mencari cara untuk meningkatkan efektivitas organisasi. konsep kecerdasan spiritual perlu dikaji fungsinya dalam meningkatkan kinerja dan pengaruh dalam budaya organisasinya.

CV. Kirana Bahari adalah sebuah perusahaan bergerak dibidang eksportir ikan segar yang dikemas dan didinginkan dengan suhu yang dingin dibawah 0 °C. Perusahaan ini bisa mengekspor ke luar negeri seperti Australia, Jepang, Korea, Kanada dan Belanda. Perusahaan berusaha meningkatkan kualitas karyawan dengan meningkatkan

kecerdasan intelektual karyawan. Kualitas intelektual karyawan bisa dilihat dengan kemampuan membaca dan menghitung serta menganalisa sejumlah data perusahaan. Kecerdasan Emosional diperusahaan sudah baik, hal ini terlihat dari hubungan dan komunikasi baik sesama karyawan atau dengan atasan sudah harmonis dan saling membantu dalam mengatasi masalah pekerjaan. Kecerdasan Spiritual karyawan terlihat cukup maksimal, hal ini terlihat dari terlihat dari kegiatan keagamaan dan tingkat ibadah yang dilakukan karyawan sangat giat dan istiqomah.

Namun, penulis mengamati bahwa adanya kesenjangan dalam perusahaan, dimana kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan sudah baik, namun berdasarkan pengamatan peneliti terjadi masalah penurunan kepuasan kerja karyawan yang semakin lama semakin menurun. Hal ini disebabkan oleh kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dengan karyawan. Sering adanya perkataan yang kasar oleh pimpinan kepada karyawan bahkan terjadi ketegangan yang berakibat karyawan di skorsing karena tidak mematuhi perintah pimpinan. Karyawan merasa pimpinan bersifat otoriter dalam memberikan kebijakan seperti memutuskan sendiri tanpa berkomunikasi dengan karyawan dan tidak menghiraukan aspirasi karyawan sehingga banyak karyawan yang merasa kecewa terhadap perusahaan.

Indikasi penurunan prestasi kerja karyawan sebaiknya disikapi secara bijak, sehingga indikasi tersebut tidak masalah yang serius diperusahaan. Evaluasi mengenai indikasi penurunan prestasi kerja akan memberikan dampak positif bagi penyelesaian masalah karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjakaryawan di waktu yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti ingin meneliti "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening CV. Kirana Bahari".

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Kirana Bahari, Jl. Rembang Industri II No.34, Jati, Pandean, Kec. Rembang, PIER Pasuruan, Jawa Timur Kode Pos 67152.

B. Populasi dan Sampel

Menurut [9] populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Tujuan diadakan populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Kirana Bahari sebanyak 50 orang yang terdiri dari administrasi, driver, operator dan gudang. [9] menyatakan bahwa : sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini karena populasinya sebanyak 50 orang, maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik total sampling/Sampli jenuh*. Total sampling/sampling jenuh adalah suatu teknik pengambilan sample dengan mengambil semua jumlah populasi. Jadi, sampel yang akan diteliti sebanyak 50 orang.

C. Jenis Sumber data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuisioner yang diperoleh dari karyawan CV. Kirana Bahari Surabaya. Data sekunder adalah data yang digunakan sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet dan dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Dan peneliti juga mewawancarai beberapa anggota pemadam kebakaran sebagai pengumpulan data.

E. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja

5. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja
6. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja
8. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja
9. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja
10. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil dan Pembahasan

A. Evaluasi Model Pengukuran Atau *Outer Model*

1. Uji *convergent validity*

	Kecerdasan Emosional (X3)	Kecerdasan Intelektual (X2)	Kecerdasan Spiritual (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Prestasi Kerja (Y)
KE1	0.833				
KE2	0.887				
KE3	0.899				
KE4	0.718				
KE5	0.815				
KI1		0.855			
KI2		0.913			
KI3		0.895			
KI4		0.889			
KI5		0.826			
KK1				0.834	
KK2				0.917	
KK3				0.887	
KK4				0.852	
KK5				0.859	
KS1			0.820		
KS2			0.875		
KS3			0.816		
KS4			0.886		
KS5			0.816		
PK1					0.932
PK2					0.869
PK3					0.924
PK4					0.879
PK5					0.867
PK6					0.881

Table 1. *Outer loading*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *outer loading* semua sudah memiliki nilai di atas 0,70, sehingga telah memenuhi *convergent validity* karena semua berada di atas 0,70. Adapun untuk pengujian Average Variance Extracted (AVE) dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Spiritual (X1)	0.693
Kecerdasan Intelektual (X1)	0.768
Kecerdasan Emosional (X2)	0.711
Kepuasan Kerja (Z)	0.757
Prestasi Kerja (Y)	0.796

Table 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) semua sudah memiliki nilai lebih besar dari 0,50 , sehingga telah memenuhi *convergent validity* karena semua lebih besar dari 0,50.

2. Discriminant Validity

	Kecerdasan Emosional (X3)	Kecerdasan Intelektual (X2)	Kecerdasan Spiritual (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Prestasi Kerja (Y)
KE1	0.833	0.841	0.756	0.825	0.879
KE2	0.887	0.825	0.808	0.851	0.867
KE3	0.899	0.818	0.752	0.826	0.881
KE4	0.718	0.719	0.697	0.617	0.616
KE5	0.815	0.728	0.826	0.724	0.695
KI1	0.796	0.855	0.785	0.808	0.796
KI2	0.872	0.913	0.809	0.824	0.842
KI3	0.834	0.895	0.708	0.859	0.910
KI4	0.836	0.889	0.783	0.862	0.844
KI5	0.806	0.826	0.797	0.757	0.800
KK1	0.728	0.787	0.668	0.834	0.825
KK2	0.871	0.900	0.831	0.917	0.880
KK3	0.809	0.824	0.783	0.887	0.854
KK4	0.835	0.791	0.756	0.852	0.824
KK5	0.802	0.779	0.728	0.859	0.789
KS1	0.704	0.677	0.820	0.722	0.676
KS2	0.794	0.692	0.875	0.726	0.719
KS3	0.735	0.725	0.816	0.673	0.694
KS4	0.870	0.870	0.886	0.825	0.844
KS5	0.759	0.748	0.816	0.698	0.703
PK1	0.850	0.865	0.764	0.876	0.932
PK2	0.755	0.835	0.715	0.833	0.869
PK3	0.893	0.941	0.838	0.922	0.924
PK4	0.833	0.841	0.756	0.825	0.879
PK5	0.887	0.825	0.808	0.851	0.867
PK6	0.899	0.818	0.752	0.826	0.881

Table 3. Hasil Cross loadings

Dari tabel 3 ini terlihat bahwa korelasi masing masing variabel dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi variabel dengan bukan indikatornya. Selain itu nilai korelasi indikator dengan variabelnya lebih tinggi dari 0,7. Hal ini menunjukkan hal yang sama pada semua variabel, bahwa variabel laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok lainnya.

3. Reability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kecerdasan Emosional (X3)	0.888	0.901	0.918
Kecerdasan Intelektual (X2)	0.924	0.926	0.943
Kecerdasan Spiritual (X1)	0.898	0.903	0.925
Kepuasan Kerja (Z)	0.919	0.921	0.940
Prestasi Kerja (Y)	0.949	0.950	0.959

Table 4. Hasil Output Cronbach's Alpha Dan Composite Reability

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reability* baik untuk semua variabel/konstruk sudah memiliki nilai diatas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi Reliabilitas sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki reliabilitas yang baik.

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. R- Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.900	0.893
Prestasi Kerja (Y)	0.961	0.957

Table 5. Hasil Uji R-Square

Berdasarkan data yang ada pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,900, menunjukkan model kuat. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh persentasi variabel kecerdasan intelektual(X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) besarnya 90,0% sedangkan 10,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh dari variabel prestasi kerja(Y) sebesar 0,961, menunjukkan model kuat. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh persentasi variabel kecerdasan intelektual(X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3) terhadap prestasi kerja (Y) besarnya 96,1% sedangkan 3,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

C. Uji Hipotesis *Derect Effect* dan *Inderect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.384	0.361	0.184	2.086	0.037
Kecerdasan Emosional (X3) -> Prestasi Kerja (Y)	0.435	0.420	0.168	2.581	0.010
Kecerdasan Intelektual (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.558	0.564	0.138	4.047	0.000
Kecerdasan Intelektual (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.300	0.282	0.130	2.310	0.021
Kecerdasan Spiritual (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.121	0.134	0.122	2.053	0.042
Kecerdasan Spiritual (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.142	0.131	0.074	2.034	0.043
Kepuasan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.397	0.421	0.191	2.074	0.039

Table 6. Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis secara langsung atau *direct effect* dalam penelitian ini adalah

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari *Spesific Indirect Effect* pada program SmartPLS 3.0 dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model* adalah sebagai berikut :

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional (X3) -> Kepuasan Kerja	0.152	0.172	0.036	2.123	0.041

(Z) -> Prestasi Kerja (Y)					
Kecerdasan Intelektual (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.221	0.227	0.099	2.236	0.026
Kecerdasan Spiritual (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.184	0.180	0.051	2.164	0.039

Table 7. Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *indirect effect* dalam penelitian ini adalah

1. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 4,047 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kesatu dapat dinyatakan diterima.
2. Pengaruh variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,086 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kedua dapat dinyatakan diterima.
3. Pengaruh variabel kecerdasan spiritual (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,053 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,042 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis ketiga dapat dinyatakan diterima.
4. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,310 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,021 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sehingga hipotesis keempat dapat dinyatakan diterima.
5. Pengaruh variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,581 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,010 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sehingga hipotesis kelima dapat dinyatakan diterima.
6. Pengaruh variabel kecerdasan spiritual (X3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,034 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,043 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sehingga hipotesis keenam dapat dinyatakan diterima.
7. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 3,418 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sehingga hipotesis ketujuh dapat dinyatakan diterima.
8. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual (X1) terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,236 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,026 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z)) sehingga hipotesis kedelapan dapat dinyatakan diterima.
9. Pengaruh variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,123 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,041 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kesembilan dapat dinyatakan diterima.
10. Pengaruh variabel kecerdasan spiritual (X3) terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,164 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,039 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) sehingga hipotesis kedelapan dapat dinyatakan diterima.

Dari pengujian hipotesis analisis jalur diatas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening bahwa pengujian hipotesis *direct effect* atau efek langsung menghasilkan semua hipotesis, begitu juga pada pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung menghasilkan hipotesis diterima

D. Pembahasan

1. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Konstruk eksogen kecerdasan spiritual memiliki pengaruh dengan konstruk kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja terbukti. Artinya semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin mudah melakukan pekerjaan dengan sesama rekan kerja karena saling terbuka dan berkata jujur dalam segala urusan pekerjaan dan kepuasan sesama rekan kerja akan meningkat. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena karyawan CV. Kirana Bahari memiliki kecerdasan spiritual selalu berkata jujur dan apa adanya dalam bekerja, sebersikan terbuka kepada rekan kerja dan atasan, selalu berbuat baik saat bergaul terhadap sesama rekan kerja. selalu focus dengan apa yang bisa saya perbuat untuk orang lain dan selalu sadar diri serta mencari solusi yang baik dalam perusahaan. [10] dalam bukunya menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual (*SQ*) yang tinggi akan memiliki kesadaran diri yang tinggi dan juga memiliki jiwa yang bertanggungjawab. Hal ini merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Dimana seorang karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi memiliki rasa ingin tahu yang tinggi sehingga memiliki motivasi untuk bekerja. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang rendah akan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga yang terjadi adalah melakukan segala cara untuk mendapatkan nilai yang memuaskan. Sehingga dalam pemahaman terkait pembekerjaan sangat kurang.

2. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan dapat membuat keputusan sendiri untuk mencapai tujuan untuk perusahaan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dengan kecerdasan intelektual pada karyawan CV. Kirana Bahari lebih cepat memahami dan mengingat informasi-informasi yang ada di perusahaan seperti informasinya yang di tugaskan dari atasan dan karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual akan merasa mudah untuk menganalisis dan mudah membuat keputusan dalam perusahaan. [11] menyatakan keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh besar Kecerdasan Intelektual (*IQ*). Artinya hanya orang-orang yang memiliki Kecerdasan Intelektual (*IQ*) yang tinggi saja yang mampu mencapai keberhasilan terutama keberhasilan dalam bekerja. Kecerdasan intelektual mencerminkan kemampuan seseorang dalam bidang akademisi yang berhubungan dengan rasionalisme dan faktual. Sehingga dapat diasumsikan semakin tinggi tingkat intelektual seorang karyawan maka akan semakin baik pula tingkat pemahamannya terhadap pembekerjaan mata kuliah - mata kuliah yang ditempuh.

3. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Konstruk eksogen kecerdasan emosional memiliki pengaruh dengan konstruk kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja terbukti. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin memiliki sifat empati terhadap kondisi rekan kerja dan akan mampu kepuasan kerja sesama karyawan dan diri sendiri. kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kecerdasan emosional dalam bekerja membuat kesadaran akan tanggung jawab dan kewajiban saat bekerja. Karyawan CV. Kirana Bahari memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan memiliki sifat empati kepada sesama rekan kerja seperti memiliki rasa hormat kepada setiap devisi di perusahaan dan menghargai satu sama lain. dan mampu beradaptasi lebih cepat terhadap persoalan-persoalan pada perusahaan dan sesama rekan kerja. [12] menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri. Ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda prestasi, serta mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan Emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengenali emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam berhubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki keterampilan emosi yang baik akan berhasil didalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk terus bekerja. Sedangkan karyawan yang memiliki keterampilan emosi yang kurang baik, akan kurang memiliki motivasi untuk bekerja. Sehingga dapat merusak kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas individu tersebut sebagai karyawan.

4. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi dapat mempermudah pekerjaan sesama karyawan karena tingkat kepedulian terhadap sesama rekan tinggi dengan begitu prestasi kerja pada karyawan akan meningkat. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja karena karyawan CV. Kirana Bahari memiliki kecerdasan ini mampu memberikan bantuan-bantuan kepada rekan kerja yang kesusahan dalam bekerja. memberikan solusi-solusi kepada perusahaan. Menurut [13] mengatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi dalam bekerja menjadi kunci utama untuk melaksanakan pekerjaan dengan rela dan ikhlas. Dengan adanya kecerdasan spiritual yang memadai ini, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara mudah, tepat waktu dan sesuai target. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] mengatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian [5] mengatakan bahwa kecerdasan

spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

5. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja

Konstruk eksogen kecerdasan intelektual memiliki pengaruh dengan konstruk prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja terbukti. Artinya semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin memiliki baik dalam bekerja. kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja karena dengan adanya karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi karyawan mampu menghasilkan kreatifitas-kreatifitas saat melakukan pekerjaan pada perusahaan , seperti berinovasi dengan hal2 baru dan berdampak positif bagi Cv.Kirana Bahari, dan juga membuat membuat trobosan baru dengan membuat lingkungan kerja semakin bagus dan nyaman . [6] menyatakan keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh besar Kecerdasan Intelektual (*IQ*). Artinya hanya orang - orang yang memiliki Kecerdasan Intelektual (*IQ*) yang tinggi saja yang mampu mencapai keberhasilan terutama keberhasilan dalam bekerja. Kecerdasan intelektual mencerminkan kemampuan seseorang dalam bidang akademisi yang berhubungan dengan rasionalisme dan faktual. Sehingga dapat diasumsikan semakin tinggi tingkat intelektual seorang karyawan maka akan semakin baik pula tingkat pemahamannya terhadap pembekerjaan mata kuliah - mata kuliah yang ditekuni. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja . Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

6. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja

Konstruk eksogen kecerdasan emosional memiliki pengaruh dengan konstruk prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis di CV.Kirana Bahari, statistik menjelaskan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja terbukti. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin mudah bergaul dan bersosialisasi dengan orang disekitar dan rekan kerja. kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja karena karyawan yang memiliki kecerdasan emosional pada perusahaan mereka selalu optimis untuk bisa berprestasi dalam bekerja untuk mendapat apresiasi lebih dari perusahaan , seperti selalu berfikir positif , meningkatkan skill , bersaing dengan wajar , dan mempunyai loyalitas tinggi. Menurut [9] kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengenali emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam berhubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki keterampilan emosi yang baik akan berhasil didalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk terus bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian [10] yang menghasilkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian [11] menghasilkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja.

7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai positif. Artinya kepuasan kerja pada karyawan yang tinggi dapat kedisiplinan dalam bekerja dan menunjang prestasi bagi karyawan . kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karena bagian atau posisi kerja pada karyawan perusahaan cocok dengan kemampuan karyawan dan karyawan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan sehingga sulit untuk meninggalkan pekerjaan. Sikap yang baik kepada sesamarekan kerja akan menunjang kepuasan dalam pekerjaan pada karyawan di CV.Kirana Bahari dan karyawan akan bekerja secara maksimal dengan tugas-tugas yang diberikan pada perusahaan. Menurut [12] mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan membuat karyawan senang dalam bekerja sehingga mudah untuk menuruti apa yang diperintahkan kepada karyawan tersebut. Selain itu berbagai program perusahaan akan dijalankan dengan sungguh sungguh mengingat apa yang diterimanya sudah mencerminkan kepuasan baginya. Kepuasan kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang bagus.

8. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai positif. Artinya kecerdasan spiritual yang tinggi seperti selalu berbuat baik terhadap rekan kerja yang kesusahan dalam melakukan pekerjaannya untuk menunjang kinerja pada perusahaan supaya lebih baik dengan begitu dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan dan mendapatkan kepuasan kerja secara individu maupun kelompok. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karena kecerdasan spiritual karyawan mampu bersikap fleksibel dengan sadar diri, serta mencari solusi yang baik dalam perusahaan dan fokus dengan apa yang bisa karyawan perbuat untuk orang lain dan perusahaan. Menurut [13] mengatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi dalam bekerja menjadi kunci utama untuk melaksanakan pekerjaan tertentu untuk menghasilkan kinerja yang lancar dan maksimal. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] mengatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan penelitian [1] yang menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

9. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai positif. Artinya kecerdasan intelektual yang tinggi seperti cepat mengambil keputusan dalam perusahaan dengan begitu dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan dan mendapatkan kepuasan kerja secara individu maupun kelompok. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja. karena karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual mudah untuk memahami informasi baru dari perusahaan dengan begitu karyawan akan lebih cepat dalam melakukan semua tugas-tugas yang di berikan kepada karyawan karena mudah memahami informasi yang diberikan perusahaan. Menurut [2] mengemukakan kecerdasan intelektual yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan lancar serta merasa senang dan rasa senang itu akan membawa peningkatan untuk bekerja dengan lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung dengan yang dilakukan oleh [3] bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap prestasikerja menghasilkan bahwa kecerdasan intelektual mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja dan penelitian [4] yang menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

10. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai positif. Artinya kecerdasan emosional yang tinggi seperti mudah beradaptasi dengan rekan kerja yang baru dan membuat karyawan lain termotivasi dengan kecerdasan emosional karyawan yang terapkan dalam perusahaan dengan begitu dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan dan mendapatkan kepuasan kerja secara individu maupun kelompok. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karena kecerdasan emosional pada karyawan untuk bisa berprestasi pada perusahaan dan sifat empati dan udah bersosialisasi kepada karyawan baru ataupun karyawan lama di CV. Kirana Bahari

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam Dari hasil analisis data, hipotesis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kirana Bahari
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kirana Bahari
3. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kirana Bahari
4. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Kirana Bahari
5. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Kirana Bahari
6. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Kirana Bahari
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Kirana Bahari
8. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di CV. Kirana Bahari
9. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di CV. Kirana Bahari
10. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di CV. Kirana Bahari

References

1. Bungin . 2012. Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. Bandung: Graha Ilmu.
2. Ghozali, Imam. 2015. Analisis multivariate dengan SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Ginanjar, Ari. 2012. Kecerdasan Emosional Dalam Membangun Perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo,
4. Goleman, Daniel. 2015. Kecerdasan emosi: mengapa emotional intelligence lebih tinggi dari pada IQ. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
5. Handoko, Tani. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Liberty.
6. Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
7. Howard Gardner, Changing Minds, (New York: Harvard Business School Press, 2006), hlm. 29
8. Idrus, Mahmud. Manajemen Personalia dan HRD. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
9. Martin, 2012. System Manajemen Human Resources. Yogyakarta: UPP AMP. YKPN.
10. Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
11. Robbins, Stephen P. 2012. Perilaku dan Pengembangan Organisasi. Jakarta. Ghalia Indonesia.
12. Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
13. Sugiyono. 2015. Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
14. Suhariadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Unggul Jakarta: Salemba Empat