

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Usia, Jenis Kelamin, Agama, Masa Kerja, dan Pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	14	40%
31 – 40 Tahun	18	51,4%
41 – 50 Tahun	3	8,6%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang yang paling banyak berusia 31 - 40 tahun atau sebesar 51,4%.

###### 2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	20	57,1%
Perempuan	15	42,9%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang yang paling banyak jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1%.

### 3. Agama

Gambaran umum mengenai agama karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Agama**

<b>Agama</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Islam	32	91,4%
Kristen	2	5,7%
Katolik	1	2,9%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan agama dapat dilihat bahwa karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang yang paling banyak agama Islam sebanyak 32 orang atau sebesar 91,4%.

### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0 – 3 Tahun	3	8,6 %
3 – 5 Tahun	8	22,9 %
5 – 10 Tahun	14	40 %
>10 Tahun	10	28,6 %
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang yang paling banyak 5 - 10 Tahun atau sebesar 40%.

#### **5. Pendidikan Terakhir Responden**

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA	4	11,4 %
D3	10	28,6 %
S1	18	51,4 %
S2	3	8,6 %
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang yang paling banyak S1 sebanyak 18 orang atau sebesar 51,4%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional**  
**(X1)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	<b>Mengenal emosi diri</b>	0	0%	0	0%	3	8,6%	16	45,7%	16	45,7%
	Mengenal emosi sewaktu perasaan itu terjadi										
2	<b>Mengelola emosi diri</b>	0	0%	0	0%	4	11,4%	14	40%	17	48,6%
	Menangani perasaan agar dapat terungkap dengan pas										
3	<b>Memotivasi diri</b>	0	0%	0	0%	3	8,6%	12	34,3%	20	57,1%
	Sikap kendali secara emosional dan dapat mengendalikan dorongan hati										
4	<b>Mengenal emosi orang lain</b>	0	0%	0	0%	1	2,9%	15	42,9%	19	54,3%
	Sikap empati yang dapat menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan dan dikehendaki										
5	<b>Membina hubungan</b>	0	0%	0	0%	3	8,6%	12	34,3%	20	57,1%
	Kemampuan mengelola emosi orang lain sehingga terjadi hubungan baik										

Sumber : Hasil Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Kecerdasan Emosional, pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pada pertanyaan 3 dan 5 sebanyak 20 responden dan yang terkecil pada pertanyaan 1 sebanyak 16 responden.



	volume pekerjaan										
2	<b>Kuantitas Kerja</b>	0	0%	1	2,9%	1	2,9%	16	45,7%	17	48,6%
	Volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal										
3	<b>Tanggung Jawab</b>	0	0%	0	0%	0	0%	11	31,4%	24	68,6%
	Seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya										
4	<b>Inisiatif</b>	0	0%	0	0%	0	0%	13	37%	22	62,9%
	Seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi										
5	<b>Kerja sama</b>	0	0%	0	0%	0	0%	16	45,7%	19	54,3%
	Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal di dalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik										

Sumber : Hasil Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pada pertanyaan 3 sebanyak 24 responden dan yang terkecil terdapat pada pertanyaan 2 sebanyak 17 responden.

## 4.2 Hasil Uji Persyarat Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan diuji cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan Kecerdasan Emosional (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kecerdasan Emosional (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Spiritualitas Tempat Kerja (X2)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan Spiritualitas Tempat Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Spiritualitas Tempat Kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan Spiritualitas Tempat Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Spiritualitas Tempat Kerja (X2) dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji reliabilitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut.



**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien R	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,925	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Spiritualitas Tempat Kerja (X2)	0,923	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,926	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 di atas nilai cronbach alpha sebesar 0,925 untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,923 untuk variabel Spiritualitas Tempat Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,926 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	0,015	0,05	Sig>alpha	Linear
Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja	0,527	0,05	Sig>alpha	Linear

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, Hasil Uji Linearitas pada tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan:

### 1. Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat dari nilai Sig pada baris *Deviation from linearity*  $0,015 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 2. Spiritualitas Tempat Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat dari nilai Sig pada baris *Deviation from linearity*  $0,527 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4..3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	1,782	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Spiritualitas Tempat Kerja (X2)	1,782	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Dari hasil perhitungan pada tabel koefisien 4.13 menunjukkan nilai VIF variabel Kecerdasan Emosional (X1) = 1,782 dan nilai VIF variabel Spiritualitas Tempat Kerja (X2) = 1,782. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	10,889	2,297		4,741	,000
Kecerdasan Emosional	,279	,136	,344	2,050	,049
Spiritualitas Tempat Kerja	,341	,134	,426	2,541	,016

**Tabel 4.15**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 <sup>a</sup>	,494	,463	1,598

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.14 dan tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,494 artinya Kecerdasan Emosional (X1) dan Spiritualitas Tempat Kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 49,4% dan sisanya 50,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kecerdasan Emosional (X1), Spiritualitas Tempat Kerja (X2) dan Kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,703 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999. Berdasarkan tabel 4.14 dan tabel 4.15 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y** = Kinerja  
**X<sub>1</sub>** = Kecerdasan Emosional  
**X<sub>2</sub>** = Spiritualitas Tempat Kerja  
**a** = Konstanta  
**e** = Error Term  
**b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>** = Koefisien Regresi

$$Y = 10,889 + 0,279X_1 + 0,341X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 10,889 yang berarti bahwa tanpa adanya Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) dan Spiritualitas Tempat Kerja (X<sub>2</sub>) maka besarnya Kinerja (Y) adalah sebesar 10,889 satuan.
2. Koefisien Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,279 satu satuan.
3. Koefisien Spiritualitas Tempat Kerja (X<sub>2</sub>) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,341 satu satuan.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji-t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji-t**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	0,049	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh
Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,016	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah 2024

### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub> : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Kesimpulan

Tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kecerdasan Emosional (X1) diperoleh nilai sig (0,049) < alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub> : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Kesimpulan

Tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kecerdasan Emosional (X1) diperoleh nilai sig (0,016) < alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.5.2 Hasil Uji-F

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji-F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	79,865	2	39,933	15,645	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	81,678	32	2,552		
	Total	161,543	34			

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kecerdasan Emosional dan Spiritualitas Tempat Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang.

#### 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang adalah dengan range umur 20 – 30 Tahun , berjenis kelamin perempuan, masa kerja >3 Tahun , dan pendidikan terakhir S1.

##### 4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji parsial (uji-t), diperoleh nilai Sig (0,049) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) pada Karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang berpengaruh sebesar 27,9% Terhadap Kinerja (Y).

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki rasa bersalah berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. Menurut

Yoyo Sudaryo (2018) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (social intelligence) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku.

Diperkuat dengan penelitian dari Romadhona (2019) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kecerdasan Emosional yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan uji parsial (uji-t), diperoleh nilai Sig (0,016) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja (X2) pada Karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang berpengaruh sebesar 34,1 % Terhadap Kinerja (Y).

Spiritualitas tempat kerja merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Konsep ini telah memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara. Menurut Zohar dan Marshal (2005) Spiritualitas tempat kerja adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sufya (2015) bahwa Spiritualitas Tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Spiritualitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kecerdasan Emosional dan Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Lampung KCP Tanjung Bintang sebesar 62% dalam penelitian ini.

Menurut Cahyani (2018) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Menurut Zohar dan Marshal (2005) Spiritualitas tempat kerja adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Diperkuat dengan penelitian dari Indriani & Utami (2018) mengatakan bahwa spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan.