

## 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 PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) adalah sebagai berikut.

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

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	17	56,7%
31 – 40 Tahun	4	13,3%
41 – 50 Tahun	9	30 %
Jumlah	30	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) yang paling banyak berusia 20 - 30 tahun atau sebesar 56,7 %.

## 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) adalah sebagai berikut

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

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	6	20 %
Perempuan	24	80 %
Jumlah	30	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) yang paling banyak jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar 80 %

## 2. Agama

Gambaran umum mengenai agama PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) adalah sebagai berikut.

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

Agama	Jumlah	Persentase
Islam	29	96,7%
Kristen	1	3,3%
Jumlah	30	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan agama dapat dilihat bahwa karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) yang paling banyak agama Islam sebanyak 29 orang atau sebesar 96.7%

### 3. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) adalah sebagai berikut

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

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 3 Tahun	6	20 %
3 – 5 Tahun	9	30 %
5 – 10 Tahun	6	20 %
>10 Tahun	9	30 %
Jumlah	30	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) yang paling banyak 3- 5 Tahun dan > 10 tahun sama-sama memiliki nilai tertinggi yaitu 9 atau sebesar 30%.

### 4. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) adalah sebagai berikut:

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

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	17	56,7 %
D3	4	13,3 %
S1	8	26,7 %
S2	1	3,3 %
Jumlah	30	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) yang paling banyak Sma sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%

#### 4.1.1 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Spritualitas (X1)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Kerja yang bermakna yaitu hasil dari pekerjaan yang memberikan dampak bagi karyawan tersebut	0	0%	0	0%	1	3,3%	11	36,7%	18	60 %
2	Komunitas atau kelompok kerja yaitu kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotan dan saling berintraksi	0	0%	0	0%	1	3.3%	12	40%	17	56,7%
3	Tujuan organisasi yaitu untuk mencapai sautu tujuan secara lebih efektif dan efisien karena dilakukan bersama -sama dan mengembangkan sumber daya dan teknologi bersama - sama	0	0%	0	0%	1	8,6%	12	40 %	17	56,7%

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel spiritualitas , pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pada pertanyaan 1 sebanyak 18 responden dan yang terkecil pada pertanyaan 2 dan 3 sebanyak 17 responden

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional**  
**(X2)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	<b>Mengenal emosi diri</b>	0	0%	0	0%	3	10%	16	53,3%	16	36,7%
	Mengenal emosi sewaktu perasaan itu terjadi										
2	<b>Mengelola emosi diri</b>	0	0%	0	0%	2	6,7%	16	53,3%	12	40%
	Menangani perasaan agar dapat terungkap dengan pas										
3	<b>Memotivasi diri</b>	0	0%	0	0%	4	13,3%	13	43,3%	13	43,3%
	Sikap kendali secara emosional dan dapat mengendalikan dorongan hati										
4	<b>Mengenal emosi orang lain</b>	0	0%	0	0%	2	6,7%	15	50%	13	43,3%
	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%	2	6,7%	12	40%	16	53,3%
	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 1 dan 5 sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pertanyaan 2 sebanyak 12 responden.



5	<b>Kerja sama</b>	0	0%	0	0%	2	6,7%	9	30%	19	63,3%
	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 5 sebanyak 19 responden dan yang terkecil terdapat pada pertanyaan 2 sebanyak 15 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 spritualitas (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item spritualitas (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 kecerdasan emosional (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)**

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
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 kecerdasan emosional (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
Spiritualitas (X1)	0,859	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kecerdasan emosional (X2)	0,814	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,833	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 di atas nilai cronbach alpha sebesar 0,859 untuk variabel spiritualitas (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,814 untuk variabel kecerdasan emosional (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,833 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
spiritualitas	0,06	0,05	Sig>alpha	Linear
Kecerdasan emosional	0,15	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. Spiritualitas (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat dari nilai Sig pada baris *Deviation from linierity* 0,06 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. Kecerdasan emosional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat dari nilai Sig pada baris *Deviation from linierity* 0,15 > 0,05 maka Ho 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)	1,744	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Spiritualitas Tempat Kerja (X2)	1,744	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

Dari hasil perhitungan pada tabel koefisien 4.13 menunjukkan nilai VIF variabel spritualitas (X1) = 1,744 dan nilai VIF variabel kecerdasan emosional (X2) = 1,744. 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		
1	(Constant)	4.082	3.694		1.105	.279
	TOTALX1	.159	.338	.083	.471	.642
	TOTALX2	.728	.192	.666	3.797	.001

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.488	2.093

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,523 artinya spiritualitas (X1) dan kecerdasan emosional (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 52,3% dan sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara spiritualitas(X1), kecerdasan emosional (X2) dan Kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,723 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999. Berdasarkan tabel 4.14 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>** = spritualitas

**X<sub>2</sub>** = kecerdasan emosional

- a** = Konstanta  
**e** = Error Term  
**b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>** = Koefisien Regresi

$$Y = 4,062 + 0,159X_1 + 0,728X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,062 yang berarti bahwa tanpa adanya spiritualitas (X<sub>1</sub>) dan kecerdasan emosional (X<sub>2</sub>) maka besarnya Kinerja (Y) adalah sebesar 4,062 satuan.
2. Koefisien spiritualitas (X<sub>1</sub>) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,159 satu satuan.
3. Koefisien kecerdasan emosional (X<sub>2</sub>) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,728 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 4.15**  
**Hasil Uji-t**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Spiritualitas	0,047	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh
Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	0,001	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah 2024*

#### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

H<sub>0</sub> : Spiritualitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>1</sub> : spiritualitas 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 spiritualitas (X1) diperoleh nilai sig (0,047) < alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) 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 (0,001) < alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 4.5.2 Hasil Uji-F

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.626	2	64.813	14.800	.000 <sup>b</sup>
	Residual	118.241	27	4.379		
	Total	247.867	29			

Dengan tabel 4.16 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya spiritualitas dan kecerdasan emosional Tempat Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco).

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner responden dalam penelitian ini Sebagian besar karyawan PT.Keong Nusantra Abadi (Wong Coco) adalah dengan range umur 20-30 tahun berjenis kelamin perempuan masa kerja  $>3$  tahun dan pendidikan terakhir SMA.

##### 4.6.1 pengaruh spritualitas (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan uji persial (uji-t) diperoleh nilai sig ( $0,049 < (0,05)$ ) dengan demikim  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa spiritualitas (X1) pada karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) berpengaruh sebesar

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.

##### **4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan uji parsial (uji-t), diperoleh nilai Sig ( $0,049 < \text{Alpha } (0,05)$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) pada Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi berpengaruh sebesar 72,8% 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.

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.

#### **4.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) 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 PT.Keong Nusantara Abadi berpengaruh sebesar 72,8% 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.

#### **4.6.3 Pengaruh Spiritualitas (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Spiritualitas dan kecerdasan emosional Tempat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja PT. Keong Nusantara Abadi sebesar 78% dalam penelitian ini.

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. 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.

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 (X2) 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 PT.Keong Nusantara Abadi berpengaruh sebesar 72,8% 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.

#### **4.6.4 Pengaruh Spiritualitas (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Spiritualitas dan kecerdasan emosional Tempat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja PT. Keong Nusantara Abadi sebesar 78% dalam penelitian ini.

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. 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.

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.

#### **4.6.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) 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 PT.Keong Nusantara Abadi berpengaruh sebesar 72,8% 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.

#### **4.6.5 Pengaruh Spiritualitas (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Spiritualitas dan kecerdasan emosional Tempat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja PT. Keong Nusantara Abadi sebesar 78% dalam penelitian ini.

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. 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.