

Determination of High School Teacher Performance: The Role of Workload

Ilyas Ilyas^a
Herliyus Efendi^b

^{a,b} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, Indonesia
Email: ilyas@stiebangkinang.ac.id^a

ARTICLE HISTORY

Received:
27 November 2023
Revised
18 January 2024
Accepted:
22 January 2024
Online available:
25 January 2024

Keywords:
Intellectual
intelligence, emotional
intelligence, workload,
teacher performance.

*Correspondence:
Name: Ilyas Ilyas
E-mail:
ilyas@stiebangkinang.ac.id

ABSTRACT

Introduction: This study aims to investigate the influence of intellectual intelligence and emotional intelligence on the performance of high school teachers, by considering the moderating role of workload.

Methods: This research uses 95 surveys as the data collection method. The analytical method in this research is multiple linear regression and moderation analysis, then testing the research instrument using product moment for validity testing and Cronbach alpha for reliability testing, while testing classical assumptions using normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests.

Results: The results of this research show that intellectual intelligence and emotional intelligence have a positive effect on performance, this indicates that the presence of both intellectual and emotional intelligence will increase the quality of work of high school teachers. Furthermore, the workload does not moderate the relationship between intellectual and emotional intelligence on the performance of high school teachers.

Conclusion and suggestion: The implications of these findings can be used as a basis for developing more effective training and workload management programs to improve the performance of high school teachers.

PENDAHULUAN

Profesi pengajaran di sekolah menengah atas melibatkan kompleksitas tugas dan interaksi interpersonal yang tinggi. Guru tidak hanya perlu memiliki pemahaman yang mendalam terhadap materi pelajaran, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memahami dan merespon emosi siswa, serta mengelola beban kerja yang mungkin meningkat. Pentingnya pemahaman terhadap kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional guru menjadi relevan karena keduanya dapat saling mempengaruhi, baik secara positif maupun negatif, terhadap kinerja guru. Kecerdasan intelektual dapat membantu guru dalam menyajikan materi pelajaran dengan lebih baik, sementara kecerdasan emosional dapat mendukung interaksi sosial yang positif dan efektif dengan siswa. Namun,

keberhasilan kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi tantangan serius bagi kinerja guru, sehingga perlu diidentifikasi peran pemoderasi beban kerja terhadap hubungan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja guru.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah, kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global agar bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat menyelesaikan masalah (Badjuri et al., 2019), selanjutnya Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk (1) memahami emosi dalam diri sendiri dan orang lain, (2) memahami arti dari emosi tersebut, dan (3) mengatur emosi seseorang secara bertahap, Kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola isyarat dan informasi emosional (Robbins & Judge, 2013) dan Menurut Firdaus et al (2019) Kecerdasan spiritual merupakan keahlian untuk menghadapi dan mencari solusi, dan mempertimbangkan segala sesuatu makna dalam hidup melalui tindakan dan prinsip hidup, kemampuan pemecahan masalah kritis yang melibatkan aspek spiritual (Mahmood et al., 2018).

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja (Firdaus et al., 2019; Laura Angelica et al., 2020; Sari & Finthariasari, 2022), dengan adanya kecerdasan intelektual karyawan memiliki kemampuan berfikir yang sistematis, kemampuan nalar yang kritis sehingga dapat menyelesaikan solusi terbaik dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi, demikian juga dengan kecerdasan emosional juga terbukti meningkatkan kinerja (Ekowati et al., 2020; Sari & Finthariasari, 2022), karena manusia yang merupakan makhluk sosial dituntut untuk dapat memahami sisi emosional orang lain agar dapat berkerja sama dengan baik sehingga dapat secara kolektif menyelesaikan kerja dengan lebih efektif, kemudian kecerdasan yang dapat meningkatkan kinerja adalah kecerdasan spiritual (Firdaus et al., 2019), yaitu cara kita menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi itu dalam proses berpikir kita, dalam keputusan-keputusan. Semua kecerdasan di atas selalu melekat dalam setiap orang, karena bersifat personal, akan tetapi terkadang ada faktor lain yang dapat menghambat kinerja ialah beban kerja. Menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang, hal ini juga terbukti dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al (2020) yang memperoleh bahwa beban kerja mengurangi kualitas kinerja, walaupun beberapa penelitian mengatakan hal lain (Neksen et al., 2021; Parashakti & Putriawati, 2020) yang menemukan pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja.

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan pembelajaran dan perkembangan siswa. Kecerdasan intelektual guru dapat memberikan kontribusi dalam menyampaikan materi pelajaran secara efektif, merancang

strategi pengajaran yang inovatif, dan meningkatkan pemahaman siswa terhadap konten pelajaran. Sebaliknya, kecerdasan emosional guru memiliki implikasi signifikan dalam membangun hubungan interpersonal yang sehat dengan siswa, memotivasi mereka untuk belajar, dan mengelola konflik di dalam kelas. Dengan memahami dan mengembangkan kedua aspek kecerdasan ini, dapat diharapkan bahwa kinerja guru akan lebih holistik dan berdampak positif pada pembelajaran siswa. Pentingnya penelitian ini juga terletak pada peran pemoderasi beban kerja terhadap hubungan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja guru. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi faktor stres yang signifikan bagi guru, dan jika tidak dikelola dengan baik, dapat berpotensi mengurangi efektivitas pengajaran dan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya akan membantu mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga memberikan wawasan tentang bagaimana manajemen beban kerja dapat menjadi kunci dalam memaksimalkan potensi kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

TINJAUAN LITERATUR

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk (1) memahami emosi dalam diri sendiri dan orang lain, (2) memahami arti dari emosi tersebut, dan (3) mengatur emosi seseorang secara bertahap. Kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola isyarat dan informasi emosional (Robbins & Judge, 2013). Menurut Putri (2016) dengan kecerdasan Intelektual orang akan menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada, sehingga orang akan mampu bekerja dengan cepat, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dengan akurat.

Kecerdasan emosional

Menurut Jones & George (2016) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola suasana hati dan emosi diri sendiri serta suasana hati dan emosi orang lain. Manajer dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi lebih mungkin untuk memahami bagaimana perasaan mereka dan mengapa, dan mereka lebih mampu untuk mengelola perasaan mereka secara efektif. Ketika manajer mengalami perasaan dan emosi yang penuh tekanan seperti ketakutan atau kecemasan, kecerdasan emosional memungkinkan mereka memahami mengapa dan mengelola perasaan ini sehingga mereka tidak menghalangi pengambilan keputusan yang efektif. Kecerdasan intelektual dapat dikembangkan dengan mengoptimalkan kinerja otak disertai latihan praktis (Nggermanto, 2002).

Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Dalam Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Kinerja

Kinerja adalah output yang paling berkontribusi pada efektivitas organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam perilaku organisasi. Kinerja tugas diukur dengan jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Tingkat kinerja tugas mereka terkait dengan tugas pekerjaan mereka dan seberapa efektif dan efisien mereka melakukannya. Kinerja tugas adalah keluaran manusia yang paling penting yang berkontribusi pada efektivitas organisasi (Rogelberg, 2013).

METODE PENELITIAN

Design penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji hipotesis penelitian. Lokus penelitian ini adalah Sekolah Menengah Atas yang ada di Bangkinang Kota, dipilih berbeapa sampel untuk mewakili populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan rumus Slovin yaitu dengan persamaan $= \frac{N}{1+N_d^2}$, dengan populasi 125 maka perhitungannya sebagai berikut:

$$S = \frac{N}{1 + N_d^2}$$

S = Sampel

N = Populasi

d = Nilai presisi atau Sig =0,05

$$S = \frac{125}{1+125_{(0,05)^2}}$$

Setelah menghitung menggunakan rumus di atas maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 95,2381 atau digenapkan menjadi 95 responden.

Teknik pengumpulan data

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan Teknik survei berupa penyebaran kuesioner secara luring. Kuesioner penelitian terdiri dari dua bagian, pertama mengenai karakteristik responden, kemudian pengukuran setiap variable yang digunakan dengan item-item pernyataan yang diukur dengan skala likert 1-5, masing-masing (1 = sangat tidak setuju, 2= sangat setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju), yang akan diisi oleh responden sendiri (Kinerja Guru).

Tabel 1. definisi oprasional variabel

Variabel	Definisi
Kinerja	Tugas dan aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan secara individu dengan sukses dan efisien (Barba, Jiménez, dan Raquel 2014).
Beban Kerja	Proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang (Sunyoto, 2017).
Kecerdasan Intelektual	Kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan aktivitas mental dalam berpikir, nalar, dan mencari solusi dari permasalahan (Rogelberg, 2013).
Kecerdasan Emosional	Kemampuan untuk memahami dan mengelola suasana hati dan emosi diri sendiri serta suasana hati dan emosi orang lain (Jones & George, 2016).

Sumber: data diolah peneliti 2023.

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment* dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi pearson dengan level signifikansi 5% (Arikunto, 2013). Item penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi dari *pearson correlation* < 0.05 jika nilai signifikansi dari *pearson correlation* > 0,05 maka item penelitian dinyatakan tidak valid atau dengan cara melihat dari nilai koefisien dari setiap item pengukuran, jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item terebut dinyatakan tidak valid, sehingga indikator tersebut harus dihapus. Berikut hasil pengujian validitas konstruk disajikan pada table 2.

Tabel 2. Uji validitas

INDIKATOR	N	KECERDASAR INTELEKTUAL	KECERDASAN EMOSIONAL	BEBAN KERJA	KINERJA	P-Value
KIN1	95	.781**				<0.001
KIN2	95	.802**				<0.001
KIN3	95	.856**				<0.001
KIN4	95	.822**				<0.001
KIN5	95	.887**				<0.001
KEM1	95		.862**			<0.001
KEM2	95		.813**			<0.001
KEM3	95		.817**			<0.001
KEM4	95		.836**			<0.001
KEM5	95		.809**			<0.001
BKER1	95			.797**		<0.001
BKER2	95			.835**		<0.001
BKER3	95			.866**		<0.001

Available online at <https://money-id.com/index.php/money/index>

BKER4	95	.770**	<0.001
K1	95	.801**	<0.001
K2	95	.830**	<0.001
K3	95	.853**	<0.001
K4	95	.796**	<0.001
K5	95	.817**	<0.001

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Sumber: data diolah SPSS 26.

Hasil pengujian *product moment* korelasi pearson semua item yang digunakan dalam penelitian baik variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, beban kerja dan kinerja memiliki nilai signifikansi < 0.05 dengan nilai koefisien korelasi > 0.3 untuk semua item penelitian, sehingga setiap indikator yang digunakan dalam penelitian sudah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dengan melihat nilai dari *cronbach alpha* yang merepresentasikan konsistensi internal dari alat ukur (Sugiyono, 2018).

Tabel 3. uji reliabilitas

Konstruk	Cronbach's alfa	Jumlah item
Kecerdasan Intelektual	0,827**	5
Kecerdasan Emosional	0,850**	5
Beban Kerja	0,857**	4
Kinerja	0,877**	5

Sumber : Data diolah SPSS versi 26, Keterangan: *nilai 0.61-0.80 realibel, ** nilai 0.81-1 sangat realibel.

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai *cronbach's alfa* untuk semua konstruk di atas 0.8, sehingga dapat dikatakan item dari setiap konstruk penelitian sudah sangat reliabel sehingga instrumen penelitian terbukti dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas merupakan salah satu asumsi klasik yang dilakukan untuk menguji distribusi data, baik dilihat dengan menggunakan *scatter plot* distribusi ataupun dengan menggunakan pengujian statistik ada yang mengatakan bahwa perhitungan statistik lebih akurat dalam menentukan distribusi normalitas. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Berikut pengujian normalitas dengan *kurtosis* dan *skewness* disajikan dengan table 4.

Tabel 4. uji normalitas

N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01959502
Most Extreme Differences	Absolute	.080

Available online at <https://money-id.com/index.php/money/index>

	Positive	.052
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

Sumber: data diolah SPSS 26.

Dari hasil pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai signifikansi $0.059 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian sudah berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas diuji dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), model penelitian terbebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai VIF tidak melebihi angka 10. Berikut hasil pengujian multikolinieritas disajikan dalam tabel 5.

Tabel 5. Nilai *variance inflation factor*

No	Konstruk	Nilai VIF
1	Kecerdasan Intelektual	1.217
2	Kecerdasan Emosional	1.280
4	Beban Kerja	1.393

Sumber: data diolah SPSS versi 26.

Dari hasil pengujian tersebut konstruk motivasi dan pelatihan sama-sama memiliki nilai VIF masing-masing 1.217, 1.280, dan 1.393. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai toleransi dari VIF yaitu 10, sehingga model sudah terbebas dari masalah multikolinieritas artinya tidak terjadi korelasi yang kuat antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedestisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glesjer. Uji Glesjer dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Model dalam penelitian terbebas dari masalah heteroskedestisitas apabila hasil pengujian regresi terhadap absolut residual nilai signifikansinya > 0.05 (5%) atau disebut keadaan homoskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansinya < 0.05 (5%) maka terjadi gejala heteroskedestisitas. Berikut hasil pengujian disajikan ke dalam table 6.

Tabel 6. Hasil pengujian heteroskedestisitas

No	Konstruk	Nilai signifikansi	Keputusan
1	Kecerdasan Intelektual	0,754	Homoskedestisitas
2	Kecerdasan Emosional	0,878	Homoskedestisitas
4	Beban Kerja	0,214	Homoskedestisitas

Sumber: data diolah SPSS 26.

Hasil pengujian tersebut konstruk motivasi dan pelatihan sama-sama memiliki nilai signifikansi $0.754 > 0.05$, selanjutnya $0.878 > 0.05$, dan yang terakhir $0.214 > 0.05$, sehingga model sudah terbebas dari masalah heteroskedestisitas.

Diskusi

Kecerdasan Intelektual dan Kinerja

Pengujian pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja diperoleh nilai p-value $0.03 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Angelica et al., 2020; Firdaus et al., 2019; Ratnasari et al., 2020; Badjuri et al., 2019). Teori kognisi kontemporer menganggap manusia sebagai agen yang aktif dalam proses penerimaan, penggunaan, manipulasi, dan pengalihan informasi. Kita terlibat secara aktif dalam kegiatan berpikir, perencanaan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Individu memproses pengetahuan melalui struktur kognitif yang disebut "schema". Oleh karena itu, kemampuan aktif untuk menerima, menggunakan, memanipulasi, dan mengalihkan informasi, serta terlibat dalam kegiatan berpikir, perencanaan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan, dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal.

Kecerdasan intelektual, sebagai bentuk kecerdasan formal, memfokuskan pada keterampilan memanipulasi dan menerapkan aturan-aturan formal, seperti tata bahasa atau aturan aritmatika. Tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi mencerminkan tingkat kemampuan dasar tertentu, yang diyakini sebagian besar diwariskan, termasuk kemampuan spasial, numerikal, dan linguistik. Dengan demikian, individu yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diyakini memiliki pemahaman verbal yang cepat terkait dengan pekerjaan dan daya ingat yang baik. Mereka juga dianggap mampu menangani tugas dan tanggung jawab dengan efisien dalam lingkungan kerja.

Kecerdasan Emosional dan Kinerja

Hasil pengujian hipotesis moderasi dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja memperoleh nilai p-value $0.000 < 0.05$, ini membuktikan kinerja Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ekowati et al., 2020; Putri, 2016; Sari & Finthariasari, 2022) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosinya, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Lebih lanjut, individu tersebut dapat membedakan antara perasaan dan emosi, serta menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakannya. Jika seseorang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perasaan orang lain atau menunjukkan

empati, maka tingkat kecerdasan emosionalnya dianggap tinggi. Ini memudahkan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial dan sosialisasi dengan lebih baik.

Guru Sekolah yang memiliki kecerdasan emosional yang baik berusaha menciptakan keseimbangan dalam dirinya. Mereka mampu mencari kebahagiaan dari dalam diri mereka sendiri dan memiliki kemampuan untuk mengubah situasi yang kurang baik menjadi pengalaman yang positif dan bermanfaat. Terutama, kemampuan berkomunikasi dengan baik adalah kunci bagi seorang Guru Sekolah yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, baik dalam hubungan dengan rekan kerja, masyarakat, maupun pemerintah pusat. Hal ini penting untuk menjaga harmoni dalam semua interaksi tersebut, dengan harapan dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Peran Moderasi Beban Kerja

Hasil pengujian hipotesis penelitian peran pemoderasi beban kerja terhadap hubungan kecerdasan intelektual dengan kinerja Guru Sekolah Menengah Atas memperoleh hasil signifikansi $0.225 > 0,05$ dengan nilai koefisien 0.015 sehingga hipotesis 3a tidak terdukung, selanjutnya pengujian peran pemoderasi beban kerja terhadap hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja Guru Sekolah Menengah Atas memperoleh hasil signifikansi $0.384 > 0.05$ dengan nilai koefisien -0.015, sehingga hipotesis 3b tidak terdukung, hal ini diperkirakan tidak selalu beban kerja bisa menurunkan kinerja, apalagi kinerja Guru yang memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, beban kerja akan bisa diatasi karena dengan memiliki dua kecerdasan tersebut Guru Sekolah Menengah Atas akan menunjukkan kinerja yang tetap baik. Selain itu hasil pengujian pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja kinerja Guru memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien 1,509. Hasil penelitian ini secara tidak langsung mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fransiska & Tupti, 2020; Nksen et al., 2021) yang menemukan bahwa beban kerja tidak selalu menurunkan kinerja, terkadang dengan beban kerja akan menimbulkan naluri untuk bertahan sehingga akan memicu ide-ide kreatif untuk menyelesaikan yang dihadapi, sehingga beban kerja tidak selalu berdampak buruk terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Atas, semakin baik tingkat intelegensi perangkat desa, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Atas, semakin baik intuisi, rasa empati dan rasa peduli akan lingkungan akan meningkatkan kinerja kinerja Guru. Beban kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja kinerja Guru. Ketika kinerja Guru memiliki Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan Emosional maka beban kerja tidak akan berdampak buruk terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Atas.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Ilyas Ilyas: ide penelitian, pengelolaan literatur, pengelolaan data, analisis, temuan, pendanaan penelitian, penyuntingan, dan proses penulisan.

Haerliyus Efendi: ide penelitian, pengelolaan literatur, pengelolaan data, analisis, temuan, pendanaan penelitian, penyuntingan, dan proses penulisan.

REFERENSI

- Agus Nggermanto. (2002). *Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum): Cara praktis melejitkan IQ, EQ dan SQ yang harmonis*. Nuansa.
- Applegate, K. C. (1974). Contemporary management. In *Cvp J.Cardiovasc.Pulm.Technol.* (NINTH EDIT, Vol. 2, Issue 3). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.2307/3007764>
- Arikunto Suharsimi. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta*. Rineka cipta. <http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62880>
- Badjuri, B., Indriasih, A., & Sumiyati, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Pemahaman PKP Mahasiswa PGPAUD UPBJJ UT Semarang. *Inopendas Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(1), 31–42.
- Barba Aragón, M. I., Jiménez Jiménez, D., & Sanz Valle, R. (2014). Training and performance: The mediating role of organizational learning. *BRQ Business Research Quarterly*, 17(3), 161–173. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2013.05.003>
- Ekowati, S., Fintariasari, M., Yulinda, A. T., & Sonitra, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Sdn Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 10–19. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.615>
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 17–32. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/5435>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., Akhtar, S., & Khan, S. (2018). Spiritual intelligence research within human resource development: a thematic review. *Management Research*

Review, 41(8), 987–1006. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0073>

- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Center For Academic Publisher Service.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Rogelberg, S. (2013). Organizational Behavior. In *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (Fifteenth). Pearson. <https://doi.org/10.4135/9781412952651.n207>
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 55–65. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1773>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.