



## Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman

**Dwi Lestari<sup>1\*</sup>, Nany Noor Kurniyati<sup>2</sup>**

<sup>1-2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram, Indonesia

*\*Penulis Korespondensi: dwilestari246@gmail.com*

**Abstract.** This study aims to examine the influence of emotional intelligence, spiritual intelligence, and work discipline on the performance of employees at the Sleman Regency DPRD Secretariat. The specific objectives are: (1) to analyze the partial effect of the three variables on employee performance, (2) to assess their simultaneous effect, (3) to determine the magnitude of their contribution to performance, and (4) to identify the level of simultaneous influence on employee performance. This research employs a quantitative descriptive approach and was conducted at the Sleman Regency DPRD Secretariat Office, Yogyakarta Special Region. The research sample consisted of 33 civil servants selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires tested for validity using Pearson product moment correlation and for reliability using Cronbach's Alpha, showing that all instruments were valid and reliable. The analysis included normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, along with t-tests, multiple linear regression, F-tests, and the coefficient of determination. The findings indicate that emotional intelligence and spiritual intelligence do not have a significant partial effect on performance ( $Sig. > 0.05$ ), but they do show a significant simultaneous effect ( $Sig. < 0.05$ ). Their overall contribution to performance is 54.8%, with a simultaneous influence level of 54.1%, categorized as moderate. Thus, emotional and spiritual intelligence collectively influence employee performance at the Sleman Regency DPRD Secretariat.

**Keywords:** Employee Performance; Emotional; Sleman Regency; Spiritual Intelligence; Work Discipline.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman. Tujuan khususnya adalah: (1) menganalisis pengaruh parsial ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, (2) mengkaji pengaruh simultannya, (3) menentukan besarnya kontribusinya terhadap kinerja, dan (4) mengidentifikasi tingkat pengaruh simultannya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian terdiri dari 33 pegawai negeri sipil yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson product moment dan reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha, menunjukkan bahwa semua instrumen valid dan reliabel. Analisis yang dilakukan meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, beserta uji-t, regresi linier berganda, uji-F, dan koefisien determinasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja ( $Sig. > 0,05$ ), tetapi keduanya menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan ( $Sig. < 0,05$ ). Kontribusi keduanya terhadap kinerja secara keseluruhan adalah 54,8%, dengan tingkat pengaruh simultan sebesar 54,1%, yang dikategorikan sedang. Dengan demikian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara kolektif memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Emosional; Kabupaten Sleman; Kecerdasan Spiritual; Kinerja Karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam kemajuan bangsa. Menurut undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) nomor 20 tahun 2023 perlunya mengimplementasikan nilai dasar ASN yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, yang mampu melaksanakan kebijakan publik, menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, serta menjadi unsur pemersatu bangsa

yang berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar negara kesatuan republik Indonesia (*Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*)

Nilai yang dibangun menurut UU No. 20 tahun 2023 dalam upaya pencapaian kinerja yang baik berkorelasi antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (Mukaroh & Nani, 2021), dengan adanya nilai spiritual dan emosional pada pegawai dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja Hasibuan et al (2024). Sebagai pegawai pada instansi tempat bekerja tentunya dituntut untuk memaksimalkan kinerja dalam bidangnya masing-masing, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual, tetapi juga dijelaskan oleh Santika & Wulansari (2024) dalam penelitiannya dapat dipengaruhi berbagai hal seperti nilai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan disiplin kerja.

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Kecerdasan ini terdiri dari beberapa komponen, seperti Kesadaran diri (*self-awareness*), Pengelolaan emosi (*self-regulation*), Motivasi diri (*self-motivation*), Empati (*empathy*), dan Keterampilan sosial (*social skills*) (Antonopoulou, 2024).

Sebagai makhluk multidimensi manusia sendiri terdiri dari tubuh/fisik, jiwa, dan roh/ruhiyah, yangd setiap dimensinya mempunyai kebutuhan yang perlu di penuhi. Pada saat bekerja ketika seseorang melibatkan hati/roh maka seseorang dapat menemukan makna dalam pekerjaannya (Lianto, 2023). Spiritualitas atau aspek ruhiyah menjadikan seseorang sadar bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah subhanahu wa ta'ala. Perilaku yang di perbuat di dunia akan di pertanggungjawabkan di akhirat, dengan kepercayaan spiritual yang dianut oleh masing-masing individu dapat mendorong dapat melakukan syariat yang diperintahkan ,asalkan sesuai dengan syariat yang dipercaya, dalam aplikasinya spiritualitas dalam pekerjaan menjadi salah satu pengaruh terhadap efektivitas kerja (Gustari & Widodo, 2024). Adanya nilai motivasi dalam pekerjaan tidak berpengaruh pada kinerja, namun dengan adanya motivasi dari nilai spiritualitas memiliki peranan penting dalam ketercapaian kinerja (Br Tarigan et al., 2022).

Pekerjaan yang dilakukan dengan adanya motivasi baik dari internal ataupun eksternal yang tinggi akan menuntun seseorang dalam melakukan pekerjaan secara tanggung jawab. Kinerja menjadi hasil yang harus di maksimalkan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. Kualitas dalam suatu organisasi didefinisikan sebagai keuntungan, nilai, sebagai penentu kesesuaian dan pemenuhan harapan kerja, sedangkan kuantitas merupakan ukuran data-data atau berapa banyak pekerjaan yang telah di selesaikan (Shankar, 2014).

Pelaksanaan tugas pelayan publik yang baik dapat mempertanggung jawabkan apa yang di kerjakan dan melayani dengan baik, dalam penelitian Irawati & Pebrianto, (2020) menyebutkan kecerdasan emosional dan disiplin kerja memiliki efek positif terhadap kinerja. Disiplin kerja pada dasarnya menjadi tuntutan setiap pelayan publik meskipun perilaku seorang tidak disiplin, dalam pekerjaan disiplin harus menjadi tanggung jawab yang dilakukan serta dilaksanakan terus menerus agar tercapainya nilai integritas dalam diri dan dapat meningkatkan kinerja, harapannya disiplin kerja menjadi sebuah latihan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada pada tempat bekerja (Tentama et al., 2020). Pekerja yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menjalankan tugas dan kewajiban dengan sebagaimana mestinya, sehingga dapat memenuhi tuntutan pelayanan publik dengan performa kinerja yang maksimal (Izzah & Nugraheni, 2024).

Tuntutan pelayanan publik dalam hal ini adalah Sekretariat DPRD haruslah profesional, bertanggung jawab, serta mampu menjaga hubungan baik antar pegawai yang sangat penting untuk mendukung fungsi layanan publik di Sekretariat DPRD. Pegawai Kesekretariatan baik ASN dan PHL yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman merupakan salah satu aset instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, fasilitasi penyelenggaraan rapat, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

Kinerja sebagai faktor penilaian dari efisiensi suatu kegiatan dalam mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang meningkat akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor keseluruhan lainnya (Siswadi & Lestari, 2021). Kinerja pegawai DPRD dapat dilihat dari kepuasan publik dan taat administratif, seperti pencapaian dari target kerja yang telah ditetapkan Renstra (rencana strategis), hal tersebut dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, kecerdasan emosional yang dapat dilihat dari aspek inisiatif, kualitas kerja, sistem kerja, aspek kemampuan pegawai terkait dengan kesesuaian kapasitas dan tugas, serta komunikasi yang dua arah dalam pengoptimalan administrasi kesekretariatan maupun tugas dukungan kewenangan Dewan (Utami & Hamid, 2021).

Pada pengamatan yang dilakukan oleh penulis di Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman, penulis melihat beberapa pegawai menunjukkan pelayanan yang baik sehingga peneliti ingin lebih dalam mengetahui apa yang menjadi dasar perilaku pelayanan yang baik terhadap publik dan predikat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP).

Pada tahun 2020-2021 sekretariat DPRD Kabupaten Sleman dalam perencanaan target yang dinilai dari persentase 1-100 menetapkan target sebesar 79.00 persen, dalam realisasinya

mencapai 80.93, dengan target akhir renstra 79.00 persen, jika dihitung dalam persentase target ke hasil yaitu sebesar 102.44% dengan katagori sangat berhasil (SB), Pada tahun 2022 sekretariat DPRD Kabupaten Sleman dalam perencanaan target yang dinilai dari persentase 1-100 menetapkan target sebesar 80.25 persen, dalam realisasinya mencapai 87.25, dengan target akhir renstra 80.25 persen jika di hitung dalam persentase target ke hasil yaitu sebesar 108.57% dengan katagori sangat berhasil (SB), Pada tahun 2023 sekretariat DPRD Kabupaten Sleman dalam perencanaan target yang dinilai dari persentase 1-100 menetapkan target sebesar 80.40 persen, dalam realisasinya mencapai 87.18 persen, dengan target akhir renstra 80.40 persen jika di hitung dalam persentase target ke hasil yaitu sebesar 108.43% dengan katagori sangat berhasil (SB). Predikat AKIP (akuntabilitas kinerja instansi pemerintah) dari tahun 2020 sampai 2023 dengan target A, realisasi mendapat A, dengan Predikat A.

Berdasarkan hasil data yang di dapat dan literatur yang telah di terangkan di atas penulis memandang perlu adanya penelitian apakah alasan pada pegawai mendapat kinerja yang selalu baik atau sangat berhasil agar dapat diterapkan pada instansi-instansi pemerintahan dan atau organisasi yang memiliki peranan yang hampir serupa, serta menjadi rekomendasi dalam memanagerial sebuah instansi dan organisasi serupa.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Tenaga kerja manusia selain mampu, ahli, dan terampil, juga tidak lepas dari pentingnya kemauan dan kesungguhan dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Kemampuan pegawai dan keahlian kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki lima fungsi yaitu fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi kompensasi, fungsi pengintegrasian, pemeliharaan. Sedangkan tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah tujuan organisasi, fungsional, sosial, personal. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam kinerja di organisasi, agar sebuah organisasi dapat bekerja secara efektif (Hidayat & A. Anwar, 2024).

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional sangat penting dalam pelayanan publik, bahwa kecerdasan emosional erat kaitannya dengan karakter saat melakukan pelayanan. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai dapat mengikuti perubahan lingkungan yang cepat yang menuntut kemampuan mereka untuk mengikuti fenomena perubahan yang ada, dan menganalisis dampaknya pada organisasi serta dapat menyiapkan langkah-langkah untuk mengatasinya

dalam kondisi yang terus berkembang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Talenta & Wijono (2023) bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dalam kinerja pegawai. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2022) & Tobing & Siregar (2024) menjelaskan adanya pengaruh kecerdasan emosional yang positif terhadap kinerja pegawai.

### **Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*) erat kaitannya dengan kepercayaan setiap individu kepada Tuhan nya. Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*) adalah kemampuan individu untuk memahami makna dan tujuan hidup, nilai-nilai spiritual, serta koneksi dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri. Aspek-aspek kecerdasan spiritual mencakup berbagai dimensi yang membantu seseorang menghadapi tantangan hidup dengan lebih bijaksana dan bermakna. kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam lingkungan kerja, yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup, produktivitas, dan hubungan antar individu. SQ dalam konteks pekerjaan tidak hanya fokus pada aspek religius, tetapi lebih pada pemahaman mendalam tentang makna pekerjaan, tujuan, dan nilai-nilai universal seperti keadilan, kasih sayang, serta etika.

### **Disiplin kerja**

Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab di tempat kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menjalankan tugas dengan konsisten, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan, baik secara individu maupun dalam tim. Disiplin kerja tidak lepas dari faktor pendukung dan penghambat faktor modus sebesar 28 dan Standar Deviasi sebesar 4,296. Nilai minimum pada total skor variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 9 dan nilai maksimal 25, kemudian nilai ini mean 20,05, median sebesar 20,00, modus sebesar 20 dan Standar Deviasi sebesar 2,785. Selanjutnya, nilai minimum pada total skor variabel Loyalitas Karyawan (Y) adalah 8 dan nilai maksimal sebesar 40, kemudian nilai mean 31,04, median sebesar 32,00, modus sebesar 32 dan Standar Deviasi sebesar 4,491. Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman (Lembaran daerah Kabupaten Sleman Tahun 2016 No. 11). Peraturan Bupati Sleman Nomor 55.2 tahun 2021, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini termasuk dalam penelitian komparatif, yang berarti penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel, variabel tersebut ialah variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dimulai pada bulan Februari-April, tahun 2025. Lokasi penelitian dilakukan di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman yang terdiri dari pegawai ASN dan tenaga non ASN seperti tenaga kontrak atau honorer. Berdasarkan data dari Bagian kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman Tahun 2025, jumlah total pegawai adalah sebanyak 133 orang, yang terdiri dari 33 orang ASN dan 103 non-ASN. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan seluruh pegawai ASN di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman, yaitu sebanyak 33 orang.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **Uji Kualitas Data**

##### **Uji Validitas**

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	Pearson correlation	r tabel	Sig.	keterangan
Kecerdasan Emosional	P1	0.579	0.355	0. 000	Valid
	P2	0.56	0.355	0. 001	Valid
	P3	0. 730	0.355	0. 000	Valid
	P4	0. 717	0.355	0.000	Valid
	P5	0. 758	0.355	0. 000	Valid
	P6	0. 667	0.355	0. 000	Valid
	P7	0. 615	0.355	0.000	Valid
	P8	0. 554	0.355	0. 001	Valid
	P9	0. 546	0.355	0. 001	Valid
	P10	0. .598	0.355	0.000	Valid
Variabel	Item	Pearson correlation	r tabel	Sig.	keterangan
Kecerdasan Spiritual	P1	0.406	0.355	0.019	Valid
	P2	0.760	0.355	0.000	Valid
	P3	0. 526	0.355	0.002	Valid
	P4	0. 569	0.355	0.002	Valid
	P5	0. 438	0.355	0. 011	Valid
	P6	0. .593	0.355	0.000	Valid
	P7	0. .647	0.355	0.000	Valid
	P8	0..668	0.355	0.000	Valid
	P9	0. .440	0.355	0. 010	Valid
	P10	0. .481	0.355	0. 005	Valid

	P1	0. 719	0.355	0. 000	Valid
	P2	0. .778	0.355	0. 000	Valid
	P3	0. 720	0.355	0. 000	Valid
	P4	0. 767	0.355	0. 000	Valid
Disiplin Kerja	P5	0. 836	0.355	0. 000	Valid
	P6	0. 447	0.355	0. 009	Valid
	P7	0. 490	0.355	0. 004	Valid
	P8	0. 493	0.355	0. 004	Valid
	P9	0. 845	0.355	0. 000	Valid
	P10	0. .672	0.355	0. 000	Valid
	P1	0. .826	0.355	0.000	Valid
Kinerja	P2	0. 851	0.355	0. 000	Valid
	P3	0. 569	0.355	0. 001	Valid
	P4	0. 723	0.355	0. 000	Valid
	P5	0. 857	0.355	0. 000	Valid
	P6	0. 397	0.355	0. 022	Valid
	P7	0. 791	0.355	0. 000	Valid

Berdasarkan tabel di atas semua variabel dinyatakan valid karena semua data di atas memiliki koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) > r tabel. maka, semua item dapat diikutsertakan dalam pengujian berikutnya, sehingga dapat disimpulkan semua variabel pada kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.** Uji reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan emosional	0.825	Reliabel
Kecerdasan spiritual	0.727	Reliabel
Disiplin kerja	0.875	Reliabel
Kinerja pegawai	0.849	Reliabel

Berdasarkan dari data tabel di atas, kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh mencapai  $>0.60$ . Berdasarkan data tabel di atas bahwa seluruh variabel pernyataan dalam kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y)  $>0.06$ . Bahwa untuk nilai *Cronbach's Alpha* kecerdasan emosional (X1) sebesar 0.825 atau  $>0.60$ , nilai *Cronbach's Alpha* kecerdasan spiritual (X2) 0.727 atau  $>0.60$ , nilai *Cronbach's Alpha* disiplin kerja 0.875 atau  $>0.60$ , dan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja pegawai 0.849 atau  $>0.60$ . maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel. Sehingga, dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

## Uji asumsi Klasik

### Uji normalitas

**Tabel 3.** Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

<i>Test Of Normality</i>			
	<i>Std. Deviation</i>	<i>Statistic</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>
<i>Unstandardized Residual</i>	1.86	0.168	0.019

Pada output data SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai 0.019 atau  $> 0.05$ . maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## Uji multikolinearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan emosional	0.281	3.557	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kecerdasan spiritual	0.413	2.422	tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0.296	3.381	tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas variabel kecerdasan emosional didapat nilai VIF sebesar 3.557 dan nilai tolerance 0.281, variabel kecerdasan spiritual didapat nilai VIF sebesar 2.422 dan nilai tolerance 0.413, dan variabel disiplin kerja didapat nilai VIF sebesar 3.381 dan nilai tolerance sebesar 0.296. dari ketiga variabel, didapat seluruh nilai *tolerance*  $>0.1$  dan VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Uji Heteroskeskedastisitas menggunakan Uji Uji Glejser.

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
Kecerdasan emosional	.824	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kecerdasan spiritual	.170	0.05	tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja	.594	0.05	tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi (sig.) untuk variabel kecerdasan emosional (X1) didapat nilai sig. sebesar 0.824 atau  $>0.05$ , variabel kecerdasan spiritual (X2) didapat nilai sig. sebesar 0.170 atau  $>0.05$ , dan variabel disiplin kerja (X3) didapat nilai sig. sebesar 0.594 atau  $>0.05$ . dari semua variabel di atas didapat nilai sig. lebih besar dari  $>0.05$  maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji *glejser*, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Uji linieritas

**Tabel 6.** Hasil uji Linieritas Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Variabel		Sig.	Batas sig.	F hitung	F tabel	Keterangan sig.	Keterangan nilai F
Kinerja	*						
Kecerdasan Emosional		0.822	0.05	0.529	2.37	Linier	Linier
Kinerja	*						
Kecerdasan Spiritual		0.045	0.05	2.38	2.35	Tidak Linier	Tidak linier
Kinerja * Disiplin Kerja		0.049	0.05	2.334	2.35	Tidak Linier	Linier

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan hasil uji linieritas pada variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai diperoleh berdasarkan nilai sig. 0.822 atau  $> 0.05$ , jika dilihat nilai F hitung adalah 0.529 atau  $< F$  tabel 2.37 yang berarti hasil kedua data linier, pada variabel kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai diperoleh berdasarkan nilai sig. 0.45 atau  $<0.05$ , jika dilihat dari nilai F hitung 2.38 atau  $> F$  tabel 2.35 yang berarti hasil kedua data tidak linier, pada variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai sig. 0.49 atau  $<0.05$ , jika dilihat dari nilai F hitung 2.334 atau  $< F$  tabel 2.35 yang berarti simpulan dari nilai sig. tidak linier, sedangkan jika dilihat dari nilai F hitng berarti dapat disimpulkan linier. Dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja ada hubungan linier secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada variabel kecerdasan spiritual tidak ada hubungan linier secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Uji Hipotesis

### Uji T parsial

Uji t Parsial variabel kecerdasan emosional dan kinerja

**Tabel 7.** Hasil Uji T Parsial Kecerdasan Emosional.

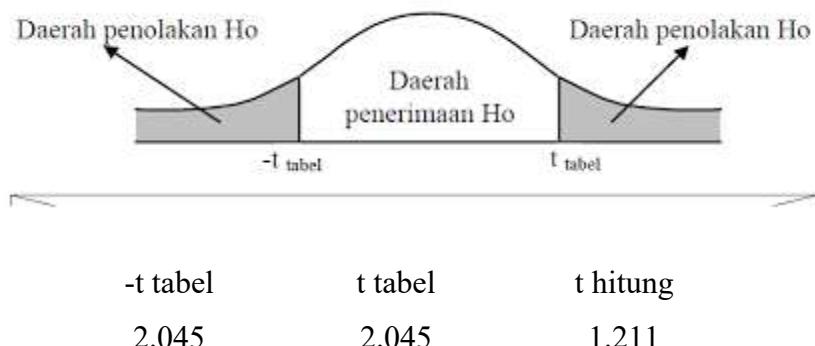
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Error	Std. Beta				
1 (Constant)	3.063	4.961		.617	.542		
Kecerdasan Emosional	.204	.169	.274	1.211	.236	.281	3.557

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *output SPSS coefficients* di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel kecerdasan emosional (XI) adalah sebesar 0.236 atau  $> 0.05$ . karena nilai sig.0.236>

probabilitas 0.05, maka dapat diputuskan bahwa hipotesis dalam uji T secara parsial ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kecerdasan emosional (XI) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pada hasil perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Berdasarkan tabel *output SPSS coefficients* di atas diketahui t hitung kecerdasan emosional (XI) 1.211. karena nilai t hitung  $<$  t tabel 2.045, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kecerdasan emosional (XI) terhadap kinerja karyawan (Y). Kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.** hasil perhitungan kurva uji t X1.

#### Uji t Parsial variabel kecerdasan spiritual dan kinerja

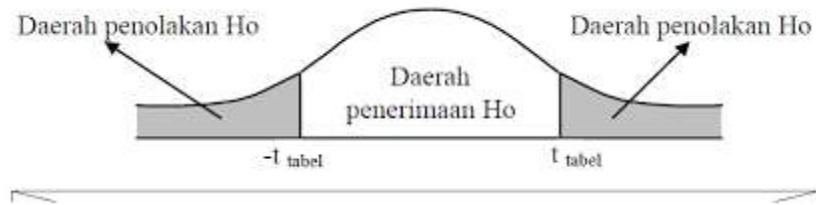
**Tabel 8.** Hasil Uji T Parsial Kecerdasan spiritual.

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		<i>t</i>	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF	
1	(Constant)	3.063	4.961		.617	.542		
	Kecerdasan Spiritual	.143	.178	.150	.803	.429	.413	2.422

#### a. Dependent Variable: Kinerja

Pada variabel kecerdasan spiritual (X2) diketahui nilai sig. adalah sebesar 0.429 atau  $> 0.05$ . karena nilai sig. 0.429  $>$  probabilitas 0.05, maka dapat diputuskan bahwa hipotesis dalam uji T secara parsial ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kecerdasan spiritual (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pada variabel kecerdasan spiritual (X2) diketahui t hitung 0.803. karena nilai t hitung  $<$  t tabel 2.045, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kecerdasan spiritual (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



$-t_{tabel}$	$t_{tabel}$	$t_{hitung}$
2.045	2.045	0.803

**Gambar 2.** hasil perhitungan kurva uji t X2.

Pada variabel disiplin kerja (X3) diketahui nilai sig. adalah sebesar 0.080 atau  $> 0.05$ . karena nilai sig.  $0.080 >$  probabilitas  $0.05$ , maka dapat diputuskan bahwa hipotesis dalam uji T secara parsial ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kinerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

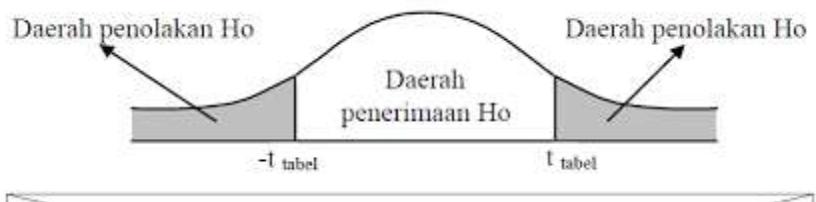
#### Uji t Parsial variabel disiplin kerja dan kinerja

**Tabel 9.** Hasil Uji T Parsial disiplin kerja.

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Toleran ce	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.063	4.961		.617	.542		
	Disiplin Kerja	.266	.146	.400	1.817	.080	.296	3.381

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada variabel disiplin kerja (X3) 1.817. karena nilai t hitung  $< t_{tabel} 2.045$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut:



$-t_{tabel}$	$t_{tabel}$	$t_{hitung}$
2.045	2.045	1.817

**Gambar 3.** hasil perhitungan kurva uji t X3.

## Uji F (Simultan)

**Tabel 10.** Hasil analisis uji F.

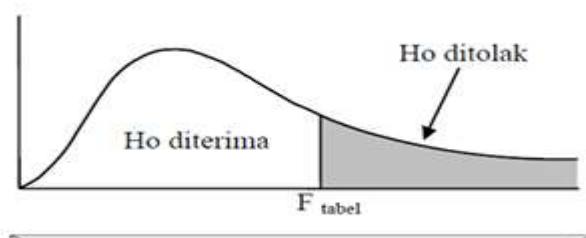
Model	Sum of Squares	ANOVA <sup>a</sup>		F	Sig.
		df	Mean Square		
1	Regression	3	51.659	13.575	.000 <sup>b</sup>
	Residual	29	3.805		
	Total	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel output ANOVA di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) dalam uji F adalah sebesar 0.000. karena sig.  $0.00 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (XI), kecerdasan spiritual (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) secara signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi berganda sudah terpenuhi.

Dari hasil perbandingan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 13.575. karena nilai F hitung  $13.575 > F$  tabel 2.92, maka dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel XI, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.



F tabel	F hitung
2.92	13.575

**Gambar 4.** Kurva uji F.

## Analisis Regresi linier Berganda

**Tabel 11.** Hasil Uji Linier Berganda Model Summary.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model Summary <sup>b</sup>	
					Durbin-Watson	
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.541	1.951		1.905
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan output SPSS model summary di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0.584. nilai R square 0.584 ini berasal dari penguadratan nilai koefisiensi korelasi atau R yaitu  $0.764 \times 0.764 = 0.548$ . besarananya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.548 atau sama dengan 54.8%. angka tersebut mengandung arti bahwasanya variabel XI, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 54.8%. sedangkan sisanya ( $100\% - 54.8\% = 45.2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 12.** Koefisien determinasi variabel X dan Y.

<b>Model Summary</b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.541	1.951	

**a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional**

Interprestasi dari hasil uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) dari output data di atas didapatkan nilai pada adjusted r square sebesar 0.541 yang berarti pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja (y) pada pegawai sekretariat DPRD kabupaten sleman sebesar 54.1% dan berada pada katagori moderat karena berada pada rentan 33% dan 67%.

**Tabel 13.** Hasil uji secara simultan pengaruh variabel X terhadap Y.

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	154.976	3	51.659	13.575	.000 <sup>b</sup>	
1 Residual	110.358	29	3.805			
Total	265.333	32				

**a. Dependent Variable: Kinerja**

**b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan tabel output ANOVA di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) dalam uji F adalah sebesar 0.000. karena sig.  $0.00 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (XI), kecerdasan spirituan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

### Pembahasan

#### **Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten sleman**

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, didapat hasil kecerdasan emosional yang diuji dengan uji T parsial didapat hasil sig.  $> 0.05$ , yang berarti tidak ada pengaruh signifikan

antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. jika dilihat Pada hasil perbandingan nilai t hitung dengan t tabel didapat data t hitung < t tabel 2.045. hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Sleman.

Kecerdasan emosional dapat dikategorikan pada aspek psikologis, kesejahteraan, dan kualitas pada pekerja (Karimi et al., 2021). Dalam penelitian (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023) kecerdasan emosional erat kaitannya dengan sebuah sikap kepemimpinan yang akan meningkatkan perilaku yang dapat dilihat dari hasil kerja dan kinerja tim. Kecerdasan emosional memungkinkan individu untuk memahami kapan harus bersikap dalam lingkup pekerjaan dan Penerapan perilaku yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini mendukung penelitian dari Abdu Yosr Yaquot et al., (2021) adanya keterlibatan pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional akan berdampak baik dan menguntungkan dalam lingkungan pekerjaan , sehingga terjadinya interaksi yang memiliki kejelasan dalam teori dan praktik akan berdampak baik dalam hasil kerja. Dalam penelitian Abebe & Singh (2023) hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan di tempat kerja tidak dimediasi oleh kecerdasan emosional, juga dalam penelitian Johari et al (2025) kecerdasan emosional tidak secara langsung berpengaruh untuk mencapai produktifitas kerja.

### **Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten sleman**

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, didapat hasil kecerdasan spiritual yang diuji dengan uji T parsial didapat hasil sig. >0.05, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. jika dilihat Pada hasil perbandingan nilai t hitung dengan t tabel didapat data t hitung < t tabel 2.045. hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Sleman.

Pengetahuan diri, fokus, kontribusi dan kejujuran menjadi tolok ukur daripada kecerdasan spiritual. Dalam penelitian (Sugianingrat et al., 2021) kinerja pegawai berkaitan erat dengan sportivitas, tanggung jawab dan toleransi terhadap sesama pekerja ataupun masyarakat yang dilayani.

Berdasarkan hasil yang didapat penelitian ini mendukung hasil penelitian (Noor et al., 2024) Insentif, stres kerja, dan konflik dapat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut karena mempengaruhi fokus, dan kejujuran dalam menjalankan pekerjaan.

Perusahaan atau sebuah kantor mengharapkan pegawainya bekerja dengan hasil kinerja yang baik dan diharapkan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi karena hidupnya dilandasi oleh nilai spiritualitas yang tinggi, Ningtyas et al (2022) dari hasil penelitiannya menyebutkan tidak terdapat hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai. Diperkuat oleh penelitian Hutabarat et al (2023) ditemukan bahwa kecerdasan spiritual yang erat kaitanya dengan kesehatan mental tidak memberikan hasil yang signifikan dalam kinerja pegawai.

#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Sleman**

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, didapat hasil disiplin kerja yang diuji dengan uji T parsial didapat hasil sig.  $>0.05$ , yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. jika dilihat Pada hasil perbandingan nilai t hitung dengan t tabel didapat data t hitung  $< t$  tabel 2.045. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Sleman.

Komitmen kerja menjadi salah satu penyemangat dalam menjalankan pekerjaan, dalam penelitian Salamin et al (2025) disiplin kerja berpengaruh pada komitmen kerja, pada organisasi komitmen dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja tetapi juga motivasi yang memberi dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang didapat penelitian ini mendukung hasil penelitian Wenehenubun et al (2022) Disiplin kerja dapat dihasilkan oleh budaya organisasi yang memainkan peran penting dalam kinerja, dikarenakan faktor dukungan manajerial, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepribadian individu, selain dari budaya organisasi, efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi (Lestari et al., 2024).

#### **Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten sleman**

Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap tingkat kinerja pegawai DPRD Kabupaten Sleman sebesar sebesar 54.1%. hasil penelitian mendukung hipotesis keempat, yaitu secara simultan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Sleman.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Bahwa secara parsial, variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman. ini ditunjukkan dari nilai signifikansi masing-masing variabel yang melebihi batas signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ) dan dilihat dari nilai F hitung < daripada F tabel.
- b. secara simultan, ketiga variabel independen tersebut ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga model regresi secara keseluruhan dinyatakan layak untuk menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai.
- c. Dengan demikian, meskipun masing-masing variabel tidak berpengaruh secara individu, kombinasi dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian di atas maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Untuk Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman
  - 1) Diperlukan evaluasi rutin terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun tim, agar dapat mengetahui kendala yang dihadapi dan memberikan solusi yang tepat.
  - 2) Mendorong pengembangan kapasitas SDM melalui pelatihan atau workshop yang berfokus pada penguatan disiplin kerja, manajemen waktu, serta peningkatan akuntabilitas dalam bekerja
  - 3) Menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan emosional dan spiritual, seperti membentuk forum komunikasi antar pegawai, sonseling ringan, atau kegiatan keagamaan rutin yang dapat memperkuat mental dan motivasi kerja.
- b. Untuk Pegawai
  - 1) Diharapkan agar lebih meningkatkan komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, dengan terus memperbaiki cara kerja, menjaga kedisiplinan, dan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.

- 2) Mengasah kemampuan dalam mengelola kecerdasan emosional dan spiritual dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan integritas
  - 3) Memanfaatkan setiap kesempatan pelatihan atau pembinaan yang diselenggarakan oleh instansi untuk memperbaiki perfoma kerja.
- c. Untuk peneliti selanjutnya
- 1) Penelitian berikutnya dianjurkan untuk memasukkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.
  - 2) Diharapkan menggunakan pendekatan lualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara lebih dalam.
  - 3) Melakukan penelitian di instansi atau lokasi berbeda agar hasil penelitian lebih general dan dapat dibandingkan antar konteks organisasi yang beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdu Yosr Yaquot, A. A., Abdullah Al-Ghaili, M. A., & Mohsen Al-Harethi, A. A. (2021). The impact of emotional intelligence and job involvement on project team member's performance. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 202–219. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i3.38410>
- Abebe, D. W., & Singh, D. P. (2023). The relationship between emotional intelligence, job satisfaction, and job performance: Empirical evidence from public higher education institutions. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 45–52. <https://doi.org/10.24018/ejbm.2023.8.3.1928>
- Antonopoulou, H. (2024). The value of emotional intelligence: Self-awareness, self-regulation, motivation, and empathy as key components. *Technium Education and Humanities*, 8, 78–92. <https://doi.org/10.47577/teh.v8i.9719>
- Br Tarigan, E., Fitri Rostina, C., & Sianipar, R. (2022). The effect of spirituality and work motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable in RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai. *International Journal of Research and Review*, 9(8), 650–656. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220851>
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M.-D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Helion*, 9(10), e20356. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Gustari, I., & Widodo, W. (2024). The effect of workplace spirituality on employees' contextual performance through work effectiveness. [Journal name unavailable], 10, 316–327. <https://doi.org/10.29210/020243544>
- Hasibuan, A. F. H., Khairisma, Ichsan, & Lestari. (2024). Analysis of intellectual, emotional, spiritual intelligence and interpersonal communication on organizational culture as

mediating variables (Case study of PT. Bank Syariah Indonesia Branch Office Merdeka 3 Lhokseumawe City). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(2). <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i2.13424>

Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2024). Manajemen sumber daya manusia (Studi kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>

Hutabarat, F., Sitanggang, H., & Hutabarat, M. S. (2023). Spiritual intelligence, emotional intelligence, mental health and employee performance in Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 8(2). <https://doi.org/10.33476/jeba.v8i2.3900>

Irawati, A., & Pebrianto, D. (2020). Pengaruh disiplin dan kecerdasan emosional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT POS Indonesia, Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 6(2). <https://doi.org/10.21107/ee.v6i2.11794>

Izzah, N., & Nugraheni, S. (2024). Impact of work discipline and work motivation on employee performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.61194/ijmb.v2i1.121>

Johari, B., Yuniarti, R., Ranidiah, F., Zs, N. Y., & Astuti, B. (2025). Beyond emotions: Unraveling the role of emotional and spiritual intelligence in employee performance. *International Journal of Business, Management and Innovation Review*, 2(2), 10–21. <https://doi.org/10.62951/ijbmir.v2i2.106>

Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: Predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC Psychology*, 9(1), 93. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8>

Lianto, L. (2023). Spirituality at workplace: A brief literature review. *Journal of Social Research*, 2(2), 271–280. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i2.551>

Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7939>

Ningtyas, G. A., Niselia, N., & Gunawan, I. (2022). The relationship between spiritual intelligence and the performance of XYZ Bank employees. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(9), 989–995. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i9.161>

Noor, M., Purwati, A. A., Irman, M., Rizki, M., & Salleh, M. F. M. (2024). The role of spiritual intelligence in enhancing female employee performance and reducing turnover intention in the economic landscape. *International Journal of Economics Development Research*, 5(6). <https://doi.org/10.37385/ijedr.v4i6.6196>

Putra, I. G. S., Ma'ruf, B., Yustira, K. R., Oeyliawan, Y., Herawati, M., & Juliandini, S. (2022). The role of emotional intelligence and human resources development on employee performance. [Journal name unavailable], 23(1).

Salamin, A. L., Tridayanti, H., Suyono, J., Sumarno, S., & Suyono, A. A. (2025). The influence of work motivation and work discipline on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. *Innovation Research Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.30587/innovation.v6i1.9206>

- Santika, A. D., & Wulansari, P. (2024). The effect of emotional intelligence and work discipline on employee performance at PT XYZ. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I1P140>
- Shankar, J. V. (2014). A study on quality of work life and employee motivational strategies. [Journal name unavailable], 2(5).
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect of work motivation, emotional intelligence and work discipline on employee performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2, 227–237. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i1.385>
- Sugianingrat, I. A. P. W., Mahayasa, I. G. A., Yasa, I. K. D., & Pratama, I. G. A. A. E. B. (2021). Improving employee performance through spiritual intelligence and organizational citizenship behavior. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 26–33. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i2.52>
- Talenta, C., & Wijono, S. (2023). Kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2). <https://doi.org/10.47492/jih.v12i2.2952>
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). The role of work discipline and autonomy on employee performance: A case of private university in Indonesia. [Journal name unavailable], 9(1).
- Tobing, D. L., & Siregar, Z. (2024). Pengaruh quality of human resources, emotional intelligence dan organization culture terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2). <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3230>
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. (2024, November 8). <https://jdih.kasn.go.id/dokumen/view?id=389>
- Utami, D. R., & Hamid, M. S. (2021). Analisis kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purworejo. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(2). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.388>
- Wenehenubun, S. P., Vanesa, V. H., Shanty, D., Triyani, T., Silalahi, H. H., & Hartijasti, Y. (2022). Moderating role of organizational culture on the effect of paternalistic leadership on hotels' employee work engagement in the eastern part of Indonesia. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(3). <https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i3.238>