PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE, SOCIAL INTELLIGENCE*, DAN *SPIRITUAL INTELLIGENCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

TESIS

Disusun Oleh:

Carnaval Rego Rio Sidabutar

2222 00850

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2024

UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE, SOCIAL INTELLIGENCE, DAN SPIRITUAL INTELLIGENCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Telah diuji pada tanggal: 7 Agustus 2024

Tim Penguji:

Ketua

Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Anggota

Dr. Rusmawan Wahyu Anggoro, M.S.A., Ak., CA.

Pembimbing

Dr. Miswanto, M.Si.

PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE, SOCIAL INTELLIGENCE, DAN SPIRITUAL INTELLIGENCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

dipersiapkan dan disusun oleh:

Carnaval Rego Rio Sidabutar

Nomor Mahasiswa: 222200850

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 7 Agustus 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

SUSUNAN TIM PENGUJI

Pembimbing

Dr. Miswanto, M.Si.

Ketua Penguji

Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Anggota Penguji

Dr. Rusmawan Wahyu Anggoro, M.S.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 7 Agustus 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,

Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA
JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE, SOCIAL INTELLIGENCE, DAN SPIRITUAL INTELLIGENCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

diajukan untuk diuji pada tanggal 7 Agustus 2024, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 7 Agustus 2024

Yang memberi pernyataan

Carnaval Rego Rio Sidabutar

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Dr. Rusmawan Wahyu Anggoro, M.S.A., Ak., CA.

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Dr. Miswanto, M.Si.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta

Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh *Emotional Intelligence, Social Intelligence*, Dan *Spiritual Intelligence* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Psychological Capital* Sebagai Variabel *Intervening*

Carnaval Rego Rio Sidabutar*
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

ABSTRAK

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting untuk keberhasilan perusahaan. Perusahaan di berbagai sektor menghadapi tekanan yang meningkat untuk mencapai tujuan bisnis dalam lingkungan yang kompetitif. Penting bagi perusahaan untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menguji pengaruh *emotional intelligence, social intelligence,* dan *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan, dengan *psychological capital* sebagai variabel yang memediasi. Hasil menunjukkan bahwa *emotional intelligence, social intelligence,* dan *spiritual intelligence* masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap *psychological capital* karyawan. *Psychological capital* juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Psychological capital* terbukti memediasi hubungan antara setiap jenis kecerdasan (*emotional, social,* dan *spiritual*) dengan kinerja karyawan.

ABSTRACT

In the era of globalization and fierce business competition, human resource management (HRM) has an important role for the success of the company. Companies in various sectors face increasing pressure to achieve business goals in a competitive environment. It is important for companies to be able to know what factors improve employee performance. This study examines the effect of emotional intelligence, social intelligence, and spiritual intelligence on employee performance, with psychological capital as a mediating variable. The results show that emotional intelligence, social intelligence, and spiritual intelligence each have a positive influence on employee psychological capital. Psychological capital is also proven to have a positive effect on employee performance. Psychological capital is proven to mediate the relationship between each type of intelligence (emotional, social, and spiritual) and employee performance.

Latar Belakang

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan-perusahaan di berbagai sektor menghadapi tekanan yang semakin tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan bisnis mereka dalam lingkungan yang kompetitif. Persaingan yang tinggi sering kali menuntut perusahaan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam waktu yang lebih

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

singkat. Persaingan tersebut menciptakan tekanan tambahan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen vital yang memengaruhi produktivitas dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan (Bryson et al., 2017). Melihat tantangan yang dihadapi oleh karyawan modern tidak hanya terbatas pada tugas-tugas operasional, tetapi juga mencakup aspek-aspek psikologis dan emosional yang mempengaruhi kinerja mereka.

Tekanan kerja adalah fenomena yang kompleks dan bisa memiliki dampak yang beragam terhadap kinerja individu di tempat kerja (Basalamah et al., 2021). Pada satu sisi, tekanan kerja yang wajar dan terkendali dapat memotivasi individu untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan mereka. Tekanan kerja yang berlebihan atau kronis dapat berpotensi mengganggu kinerja. Pada beberapa kasus, tekanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat fokus, kewaspadaan, dan motivasi individu untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Individu mungkin merasa terdorong untuk mencapai target dan mencari cara untuk mengatasi hambatan dengan lebih kreatif. Ketika tekanan kerja melebihi batas toleransi individu atau terjadi secara terus-menerus, hal itu dapat mengarah pada penurunan kinerja.

Tekanan kerja yang berlebihan atau kronis dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan tingkat stres, dan bahkan menyebabkan *burnout* (Sijabat & Hermawati, 2021). Hal ini dapat mengganggu kemampuan individu untuk berkonsentrasi, membuat keputusan yang tepat, dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja. Dalam jangka panjang, tekanan kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas kerja yang buruk, dan peningkatan tingkat kesalahan. Manajemen Sumber Daya Manusia (HRD) memiliki peran krusial dalam mengelola tekanan kerja yang akan dialami oleh karyawan. Salah satu tanggung jawab utama HRD adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi seluruh anggota organisasi (Hidayatullah et al., 2024).

Penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang proaktif untuk mengelola tekanan kerja karyawan, seperti memberikan dukungan yang baik kepada karyawan, memastikan bahwa target yang ditetapkan realistis, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Chaudhary et al., 2022). Langkah-langkah ini dapat membantu mengurangi dampak negatif dari stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja keseluruhan karyawan dan organisasi. Dalam mengatasi tantangan stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, penelitian Pakdaman & Balideh, (2020), Hoseini & Ashrafi, (2020) dan Gong et al., (2019) telah menyoroti peran penting dari tiga faktor psikologis utama yaitu *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), *social intelligence* (kecerdasan sosial) dan *spiritual intelligence* (kecerdasan spiritual).

Perusahaan dapat mengurangi tekanan kerja dengan memperhatikan tiga hal penting yaitu; kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan sosial (SQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) karyawan (Effendi et al., 2023). Langkah-langkah yang dapat diambil termasuk mengadakan pelatihan tentang pengenalan dan pengelolaan emosi untuk membantu karyawan mengatur emosi mereka, serta mendorong komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan untuk mengurangi tekanan kerja. Membangun hubungan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja yang kuat, menyediakan program mentoring, memberikan waktu untuk refleksi dan meditasi, serta membangun budaya perusahaan yang inklusif juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih damai dan mendukung.

Emotional intelligence mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain (Akbari & Khormaiee, 2015). *Emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan baik, serta mampu menggunakan emosi tersebut secara produktif dalam berbagai situasi, baik dalam konteks pribadi maupun profesional (Drigas & Papoutsi, 2020). Definisi ini menekankan pentingnya pengendalian diri, kesadaran emosional, empati terhadap orang lain, serta kemampuan dalam mengelola hubungan interpersonal. Individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih baik dalam memahami perasaan dan motivasi mereka sendiri, serta orang lain, yang dapat membantu mereka dalam mengambil keputusan yang lebih baik, membangun hubungan yang lebih positif, dan mengatasi konflik atau masalah dengan lebih efektif (Gavín-Chocano et al., 2023).

Social intelligence adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan berinteraksi dengan orang lain dengan efektif (Hoseini & Ashrafi, 2020). Hal ini melibatkan kemampuan untuk membaca ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan sinyal sosial lainnya, serta kemampuan untuk merespons dengan tepat dalam situasi sosial yang berbeda. *Social intelligence* juga mencakup kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi sendiri serta emosi orang lain, dan untuk membangun hubungan yang sehat dan memuaskan dengan orang lain (Jung & Yoon, 2014). Hal ini dapat membantu seseorang dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja, dalam hubungan pribadi, dan dalam interaksi sehari-hari. Kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dan memuaskan dengan rekan kerja, atasan, dan klien merupakan aspek penting dari kecerdasan sosial. Hubungan yang baik dapat membantu dalam mendukung kolaborasi, memfasilitasi pertukaran informasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Jaelani, 2022).

Spiritual intelligence melibatkan pemahaman yang lebih dalam tentang makna hidup, nilai-nilai, dan tujuan yang memberikan arah dan kepuasan pada individu (Pakdaman & Balideh, 2020). *Spiritual intelligence* adalah kemampuan untuk memahami dan menggunakan makna dan nilai-nilai spiritual dalam hidup, serta untuk mengintegrasikan aspek-aspek spiritual ini ke dalam keputusan dan tindakan sehari-hari (Luthans et al., 2019). Pentingnya *spiritual intelligence* terletak pada kemampuannya untuk memberikan arahan dan makna dalam kehidupan, serta membantu individu untuk menghadapi tantangan dan krisis dengan lebih baik. Individu dengan tingkat kecerdasan *spiritual* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, rasa puas dengan kehidupan, dan ketahanan terhadap stres. Selain itu, *spiritual intelligence* juga berkontribusi pada perkembangan kepemimpinan yang berpusat pada nilai, kerja sama dalam tim, dan hubungan yang lebih mendalam dengan orang lain. Pengembangan *spiritual intelligence* telah menjadi fokus penting dalam pengembangan pribadi, pemimpinan, dan kesejahteraan individu di berbagai bidang kehidupan (Moradi et al., 2017).

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Terkait dengan kinerja karyawan, penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *emotional intelligence, social intelligence* dan *spiritual intelligence* memiliki hubungan yang signifikan dengan berbagai aspek kinerja, mulai dari produktivitas, kualitas kerja, hingga kepuasan kerja (Keshtegar & Jenaabadi, 2015). Namun, di tengah kompleksitas dinamika organisasi, ada variabel lain yang mungkin memediasi hubungan antara kedua jenis kecerdasan ini dan kinerja karyawan, yaitu *psychological capital*. Peran *psychological capital* sebagai mediator dalam hubungan antara *emotional intelligence, social intelligence, spiritual intelligence*, dan kinerja karyawan dapat membantu organisasi untuk merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan secara holistic (Pakdaman & Balideh, 2020).

Psychological capital (Psikologis Kapital) adalah konsep yang mengacu pada kombinasi dari empat dimensi psikologis positif, yaitu harapan (*hope*), ketahanan (*resilience*), efikasi diri (*self-efficacy*), dan optimism (Luthans et al., 2019). Dimensi-dimensi ini bersama-sama membentuk suatu sumber daya internal yang positif bagi individu, yang membantu mereka menghadapi tantangan, mengatasi hambatan, dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan secara keseluruhan (Gong et al., 2019). *Psychological capital* memberikan kerangka kerja untuk memahami dan mengukur aspek-aspek psikologis yang mendasari keberhasilan dan ketahanan seseorang dalam berbagai situasi, termasuk di lingkungan kerja. Sebagai variabel *intervening, psychological capital* dapat memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana *emotional intelligence, social intelligence* dan *spiritual intelligence* berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Puspitacandri et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara *emotional intelligence, social intelligence, spiritual intelligence*, *psychological capital*, dan *performance* karyawan. Dengan mempertimbangkan fenomena stres kerja yang semakin meningkat, persaingan antar perusahaan yang intensif, serta tantangan dalam manajemen sumber daya manusia saat ini, pemahaman dan penelitian lebih lanjut tentang dinamika hubungan ini dapat memberikan wawasan berharga bagi praktisi sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang efektif.

Salah satu GAP penelitian ini adalah menggabungkan beberapa variabel karena kurangnya pemahaman tentang bagaimana interaksi antara *emotional intelligence, social intelligence, spiritual intelligence,* dan *psychological capital* secara bersama-sama mempengaruhi *performance* karyawan. Penelitian acuan dari Gong et al (2019) dan Luthans et al (2019). Meskipun penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara masing-masing faktor dengan kinerja, belum banyak studi yang memperhatikan interaksi di antara ketiganya secara holistik. Penelitian terdahulu cenderung memfokuskan pada pengukuran independen dari masing-masing variabel, tanpa mempertimbangkan bagaimana faktor-faktor ini saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lain. Perbedaan tempat dan teori penelitian juga menjadi salah satu GAP penelitian ini. Penelitian ini masih jarang ditemui pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menggabungkan beberapa kecerdasaran seperti emosi, spiritual dan social terhadap *psychological capital.*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Melalui pendekatan penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mengimplementasikan program-program pengembangan yang lebih berorientasi pada kebutuhan individu dan memaksimalkan potensi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia masa kini, di mana mengelola stres kerja, meningkatkan kinerja, dan memperkuat kompetensi karyawan menjadi prioritas utama bagi keberhasilan organisasi.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini akan membantu memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara holistik. Dengan menggabungkan *emotional intelligence, social intelligence, spiritual intelligence,* dan *psychological capital*, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang interaksi antara faktor-faktor psikologis tersebut, organisasi dapat mengimplementasikan program-program pengembangan yang lebih berorientasi pada kebutuhan individu dalam mengelola stres dan tekanan yang ada. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja keseluruhan karyawan.

Landasan Teori

Psychological Capital

Psychological capital merujuk pada kumpulan sifat-sifat psikologis yang positif yang dimiliki individu, yang terdiri dari kepercayaan diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimisme, dan ketekunan (*resilienc*e) (Luthans et al., 2019). Keempat aspek ini bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang dan kinerja mereka dalam berbagai konteks kehidupan. *Self-efficac*y mencerminkan keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan, sedangkan harapan adalah keyakinan bahwa upaya individu akan menghasilkan hasil positif di masa depan (Nwanzu & Babalola, 2019). Optimisme mencakup sikap yang positif terhadap masa depan, sementara ketekunan menunjukkan kemampuan untuk bangkit kembali setelah mengalami kegagalan atau kesulitan. *Psychological capital* memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan individu dan organisasi (Rabenu et al., 2017). Individu yang memiliki tingkat psikologis modal yang tinggi cenderung memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik secara keseluruhan.

Emotional Intelligence

Emotional intelligence adalah kemampuan untuk memahami emosi, baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, serta kemampuan untuk mengelola emosi tersebut dengan cara yang produktif (Drigas & Papoutsi, 2020). Hal ini mencakup kemampuan untuk mengenali emosi dengan akurat, baik itu rasa bahagia,

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sedih, marah, atau ketakutan, serta kemampuan untuk memahami apa yang menyebabkan emosi tersebut muncul. Selain itu, *emotional intelligence* juga melibatkan kemampuan untuk mengelola emosi dengan cara yang produktif, seperti mengendalikan stres, dan menjaga ketenangan dalam situasi yang tidak menyenangkan (Gavín-Chocano et al., 2023). Secara keseluruhan, kecerdasan emosional memainkan peran kunci dalam kesuksesan pribadi dan profesional seseorang. Individu yang memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tantangan, membangun hubungan yang kuat, dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik daripada mereka yang kurang mampu mengelola emosi mereka (Frajo-Apor et al., 2016).

Social Intelligence

Social intelligence adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain dalam berbagai konteks social (Hoseini & Ashrafi, 2020). *Social intelligence* melibatkan kemampuan untuk membaca dan memahami ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan sinyal non-verbal lainnya, sehingga individu dapat menangkap makna yang tersembunyi di balik komunikasi interpersonal. Selain itu, *social intelligence* juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi sosial, seperti dalam percakapan informal, pertemuan bisnis, atau acara sosial. Kemampuan untuk memahami dinamika sosial dan membaca perasaan serta motivasi orang lain juga merupakan bagian penting dari *social intelligence* (Jafari et al., 2020). Hal ini memungkinkan seseorang untuk merespons dengan tepat terhadap perasaan dan kebutuhan orang lain, serta membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung. Selain itu, *social intelligence* melibatkan kemampuan untuk memahami norma-norma sosial dan budaya yang berlaku dalam suatu komunitas atau lingkungan, sehingga individu dapat berinteraksi secara tepat dan menghormati nilai-nilai yang ada (Jaelani, 2022).

Spiritual Intelligence

Spiritual intelligence mengacu pada kemampuan manusia untuk membangun makna tentang kehidupan, menemukan kekurangan untuk menuju pertumbuhan pribadi, tanggung jawab serta hubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya (Puspitacandri et al., 2020). *Spiritual intelligence* melibatkan pengeksplorasian dan pengembangan dimensi spiritualitas individu, yang dapat meliputi keyakinan, nilai-nilai, prinsip-prinsip moral, dan pemahaman akan eksistensi. *Spiritual intelligence* memberikan landasan bagi individu untuk mencari makna dalam pengalaman hidupnya dan menemukan kedamaian serta kepuasan dalam kehidupan (Keshtegar & Jenaabadi, 2015). Pentingnya *spiritual intelligence* terletak pada kemampuannya untuk membimbing individu dalam menjalani kehidupan yang bermakna dan bertujuan, serta dalam mengatasi tantangan dan kesulitan dengan ketabahan dan kebijaksanaan (Prabhu et al., 2020). Secara keseluruhan, *Spiritual intelligence* merupakan aspek penting dalam pembentukan identitas individu dan pengembangan kualitas hidup yang lebih tinggi.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Performance

Kinerja (*performance*) merujuk pada kemampuan seseorang atau suatu entitas dalam mencapai tujuan atau melakukan tugas dengan efektif dan efisien (Bryson et al., 2017). *Performance* bisa mencakup berbagai konteks, termasuk kinerja individu dalam pekerjaan, kinerja tim dalam proyek tertentu, atau kinerja organisasi dalam mencapai tujuan jangka Panjang (Pakdaman & Balideh, 2020). Evaluasi kinerja sering kali melibatkan penilaian terhadap pencapaian tujuan, hasil kerja, dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Carmona–Halty et al., 2019). Kinerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan individu, tim, dan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan mengadopsi praktik terbaik dalam manajemen kinerja, individu dan organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas mereka, serta mencapai hasil yang diinginkan dalam berbagai konteks (Carmona–Halty et al., 2019).

Pengembangan Hipotesis

Emotional Intelligence* Berpengaruh terhadap *Psychological Capital

Emotional intelligence adalah kemampuan untuk memahami emosi, baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, serta kemampuan untuk mengelola emosi tersebut dengan cara yang produktif (Drigas & Papoutsi, 2020). *Emotional intelligence* memainkan peran penting dalam pembentukan modal psikologis individu. Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi sendiri merupakan inti dari *emotional intelligence* (Puspitacandri et al., 2020). Misalnya, kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik dapat meningkatkan keyakinan diri individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan mereka, yang merupakan komponen dari modal psikologis (Frajo-Apor et al., 2016). Ketika seseorang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, harapan yang kuat, optimisme yang positif, dan ketekunan yang tinggi, mereka cenderung memiliki kesiapan mental yang lebih besar untuk menghadapi berbagai situasi emosional. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *psychological capital* (Pradhan et al., 2016). Berdasarkan pemaparan di atas peneliti merumuskan hipotesis;

H1*: Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *psychological capital*

Social Intelligence* Berpengaruh terhadap *Psychological Capital

Social intelligence melibatkan kemampuan untuk memahami dan merespons dengan tepat terhadap orang lain, membaca situasi sosial, serta berinteraksi dengan efektif dalam berbagai konteks social (Jafari et al., 2020). Ketika seseorang memiliki *social intelligence* yang tinggi, mereka cenderung lebih mampu membentuk dan memelihara hubungan yang sehat dengan orang lain, membangun jejaring sosial yang kuat, serta mendapatkan dukungan dan dukungan dari orang-orang di sekitar mereka (Jaelani, 2022). Salah satu aspek utama dari modal psikologis adalah kepercayaan diri (*self-*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

efficacy), yang merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan.

Individu yang memiliki *social intelligence* yang tinggi dapat lebih baik dalam membaca dan merespons terhadap situasi sosial yang tidak baik, sehingga mereka mungkin memiliki harapan yang lebih kuat akan hasil yang positif di masa depan (Rahim et al., 2018). Kemampuan untuk membentuk hubungan yang positif juga dapat membantu individu untuk menjaga sikap *optimisme* dan ketekunan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *social intelligence* berpengaruh positif terhadap *psychological capital* (Andriani & Listiyandini, 2017). Berdasarkan hal tersebut peneliti merumuskan hipotesis;

H2*: social intelligence* berpengaruh positif terhadap *psychological capital.*

Spiritual Intelligence* Berpengaruh terhadap *Psychological Capital

Spiritual intelligence sering kali terkait dengan peningkatan kepercayaan diri (*self-efficacy*), karena individu yang memiliki keyakinan kuat akan makna dan tujuan hidup mereka cenderung memiliki rasa kepastian dan ketenangan dalam menghadapi tantangan dan rintangan dalam hidup (Khodijah & Sukirman, 2014). Keyakinan pada arah dan tujuan hidup mereka dapat memberikan dorongan tambahan untuk mengatasi rintangan dan mencapai tujuan mereka (Moradi et al., 2017).

Spiritual intelligence juga dapat memperkuat ketahanan (*resilience*) individu (Keshtegar & Jenaabadi, 2015). Individu yang memiliki *spiritual intelligence* yang tinggi mungkin memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang sifat perubahan, penderitaan, dan kegagalan dalam hidup. Mereka mungkin lebih mampu menemukan makna di balik kesulitan dan menggunakan pengalaman tersebut sebagai peluang untuk pertumbuhan pribadi. Penelitian sebelumnya mendapatkan hasil bahwa *spiritual intelligence* berpengaruh positif terhadap *psychological capital* (Varadwaj & Varadwaj, 2022). Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, peneliti merumuskan hipotesis;

H3*: spiritual intelligence* berpengaruh positif terhadap *psychological capital*

Emotional Intelligence* Berpengaruh terhadap *Performance

Emotional intelligence mencakup kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi, baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, serta kemampuan untuk menggunakan emosi tersebut secara produktif dalam berbagai situasi (Bano & Pervaiz, 2020). Individu yang memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki performa yang lebih baik dalam beberapa cara. Individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi juga lebih mampu membaca dan merespons dengan tepat terhadap emosi orang lain, yang meningkatkan kemampuan mereka untuk membangun hubungan yang sehat dan produktif (Bano & Pervaiz, 2020). Individu yang memiliki kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi negatif seperti kecemasan dan marah cenderung lebih mampu menjaga ketenangan dan keseimbangan dalam situasi yang tidak baik.

Emotional intelligence memengaruhi kemampuan individu untuk beradaptasi dan bekerja sama dalam tim. Individu yang memiliki *emotional intelligence* yang

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tinggi cenderung lebih fleksibel dan terbuka terhadap perubahan, serta lebih mampu memecahkan konflik dan bekerja sama dengan orang lain (Ayılgan et al., 2023). Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi sendiri dan orang lain memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan tim dan mencapai hasil yang lebih baik secara kolektif (Sarwar et al., 2017). Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *performance* Gong et al., (2019). Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan hipotesis;
H4: *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *performance*

Social Intelligence* Berpengaruh terhadap *Performance

Social intelligence memainkan peran yang penting dalam menentukan kinerja individu dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk di tempat kerja, dalam hubungan interpersonal, dan dalam aktivitas sehari-hari (Jaelani, 2022). *Social intelligence* mencakup kemampuan untuk memahami dan merespons dengan tepat terhadap orang lain, membaca situasi sosial, serta berinteraksi dengan efektif dalam berbagai konteks social (Liu & Boyatzis, 2021). *Social intelligence* memungkinkan individu untuk membangun dan memelihara hubungan yang sehat dan produktif dengan orang lain. Kemampuan untuk membaca ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan sinyal non-verbal lainnya memungkinkan individu untuk memahami kebutuhan, keinginan, dan perasaan orang lain dengan lebih baik. Hal ini memungkinkan mereka untuk berkomunikasi secara efektif, menyelesaikan konflik, dan bekerja sama dalam tim, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan (Hoseini & Ashrafi, 2020).

Social intelligence membantu individu untuk memahami dinamika sosial dan budaya di lingkungan mereka (Jafari et al., 2020). *Social intelligence* memengaruhi kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain dan memimpin dengan efektif (Rahim et al., 2018). Individu yang memiliki *social intelligence* yang tinggi cenderung lebih persuasif, dapat membangun dukungan, dan memimpin dengan pengaruh yang positif. Mereka dapat membaca kebutuhan dan motivasi orang lain, serta menyesuaikan gaya kepemimpinan dan komunikasi mereka sesuai dengan situasi yang ada. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *social intelligence* berpengaruh terhadap *performance* (Jaelani, 2022). Peneliti merumuskan hipotesis;
H5: *Social intelligence* berpengaruh positif terhadap *performance*

Spiritual Intelligence* Berpengaruh terhadap *Performance

Spiritual intelligence mencakup kemampuan untuk memahami makna dan tujuan hidup yang lebih dalam, serta hubungan individu dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri (Puspitacandri et al., 2020). *Spiritual intelligence* dapat memberikan motivasi intrinsik yang kuat bagi individu untuk mencapai tujuan mereka (Riasning et al., 2017). Individu yang memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang makna hidup dan tujuan yang lebih besar cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan mereka, bahkan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan. Keyakinan akan makna dan tujuan yang lebih tinggi dapat memberikan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dorongan yang kuat bagi individu untuk mengatasi hambatan dan bertahan dalam mencapai tujuan mereka.

Individu yang memiliki *spiritual intelligence* yang tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang sifat perubahan, penderitaan, dan kegagalan, serta mungkin lebih mampu menemukan makna di balik kesulitan dan menggunakan pengalaman tersebut sebagai peluang untuk pertumbuhan pribadi (Dewi, 2020). *Spiritual intelligence* dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu secara keseluruhan (Dewi, 2020). Individu yang memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang makna hidup dan hubungan mereka dengan sesuatu yang lebih besar cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi dan lebih sedikit gejala stres dan depresi. Kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dapat membantu individu untuk tetap fokus, produktif, dan berkinerja tinggi dalam berbagai aspek kehidupan (Chen et al., 2018). Penelitian terdahulu yang sejenis mendapatkan hasil bahwa *spiritual intelligence* berpengaruh terhadap *performance* (Winanto et al., 2022). Peneliti merumuskan hipotesis;
H6: *Spiritual intelligence* berpengaruh positif terhadap *performance*

Psychological Capital* Berpengaruh terhadap *Performance

Psychological capital mencakup empat komponen utama yaitu kepercayaan diri (*self-efficac*y), harapan (*hope*), optimisme, dan ketahanan (*resilience*). Ketika komponen-komponen ini diperkuat, mereka dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan (Rabenu et al., 2017). Kepercayaan diri (*self-efficacy*) memiliki pengaruh besar terhadap kinerja individu (Carter et al., 2018). Keyakinan ini mendorong individu untuk mengambil tindakan yang diperlukan dan bertindak secara proaktif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Harapan (*hope*) adalah komponen lain dari *psychological capital* yang berpengaruh terhadap kinerja (Varadwaj & Varadwaj, 2022). Harapan mencerminkan keyakinan individu akan kemungkinan hasil positif di masa depan dan kemampuan mereka untuk mengatasi rintangan.

Optimisme memperkuat motivasi, ketahanan, dan kreativitas individu, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Ketahanan (*resilience*) adalah kemampuan individu untuk bangkit kembali setelah mengalami kegagalan atau kesulitan (Carmona–Halty et al., 2019). *Psychological capital* yang kuat, yang terdiri dari kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan ketekunan, dapat memberikan landasan yang kokoh bagi kinerja individu yang tinggi (Nolzen, 2018). Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan individu untuk memperhatikan dan memperkuat modal psikologis mereka sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan secara keseluruhan. Penelitian terdahulu mendapatkan hasil bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *performance* (Rehman et al., 2017). Berdasarkan hal tersebut peneliti merumuskan;
H7*: psychological capital berpengaruh positif terhadap performance*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Psychological Capital* Memediasi Hubungan antara *Emotional Intelligence* dan *Performance

Emotional intelligence mempengaruhi cara individu merespons dan mengelola emosi, yang pada gilirannya memengaruhi berbagai aspek dari kinerja mereka. *Psychological capital,* yang terdiri dari kepercayaan diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), *optimisme*, dan ketekunan (*resilience*), memiliki peran penting dalam memoderasi hubungan antara *emotional intelligence* dan kinerja (Sarwar et al., 2017). *Emotional intelligence* dapat meningkatkan *psychological capital* dengan mempengaruhi keyakinan diri individu. Individu yang memiliki kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi dengan baik cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan individu (Puspitacandri et al., 2020). Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi dapat membantu individu untuk mengatasi rintangan dan menghadapi situasi yang menantang dengan sikap yang positif (Rosa, 2019). *Emotional intelligence* memengaruhi pembentukan dan penguatan *psychological capital*, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dalam berbagai aspek kehidupan (Carmona–Halty et al., 2019). Memahami hubungan ini dapat membantu organisasi dan individu dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan secara keseluruhan. Penelitian terdahulu menyebutkan *psychological capita*l memediasi hubungan antara *emotional intelligence* dan *performance* (Prasetyani & Desiana, 2022). Berdasarkan hal tersebut peneliti merumuskan;

H8: *psychological capita*l memediasi hubungan antara *emotional intelligence* dan *performance*

Psychological Capital* Memediasi Hubungan antara *Social Intelligence* dan *Performance

Psychological capital bertindak sebagai penghubung antara kemampuan individu dalam membaca situasi sosial, memahami dan merespons dengan tepat terhadap orang lain, serta berinteraksi secara efektif, dengan pencapaian kinerja yang lebih baik (Prasetyani & Desiana, 2022). *Social intelligence* memungkinkan individu untuk membangun hubungan yang kuat dan positif dengan orang lain, yang pada gilirannya mempengaruhi *psychological capital*. Kemampuan untuk membaca ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan sinyal non-verbal lainnya memungkinkan individu untuk memahami kebutuhan, keinginan, dan perasaan orang lain dengan lebih baik. Hubungan yang baik dengan orang lain dapat meningkatkan kepercayaan diri (*self-efficacy*) individu, merangsang harapan (*hope*) akan hasil yang positif, dan memperkuat optimisme mereka (Tayseer et al., 2021).

Jejaring sosial yang luas dapat memberikan dukungan emosional, umpan balik positif, dan peluang kolaborasi, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dan kepercayaan diri individu. Memiliki dukungan dari orang lain, individu lebih mampu mengatasi rintangan dan menjaga ketahanan (*resilience*) dalam menghadapi kesulitan (Liu & Boyatzis, 2021). *Social intelligence* memungkinkan individu untuk memahami situasi sosial yang kompleks dan berinteraksi dengan beragam orang dari latar belakang yang berbeda. Kemampuan ini memperkuat kemampuan adaptasi dan fleksibilitas individu dalam berbagai situasi, yang pada

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

gilirannya dapat meningkatkan ketahanan (*resilience*) mereka dalam menghadapi tantangan dan ketidakpastian. Penelitian terdahulu mendapatkan hasil *Psychological capital* memediasi hubungan antara *social intelligence* dan *performance* (Jafari et al., 2020). Peneliti merumuskan hipotesis;
H9: *Psychological capital* memediasi hubungan antara *social intelligence* dan *performance*

Psychological capital* memediasi hubungan antara *spiritual intelligence* dan *performance

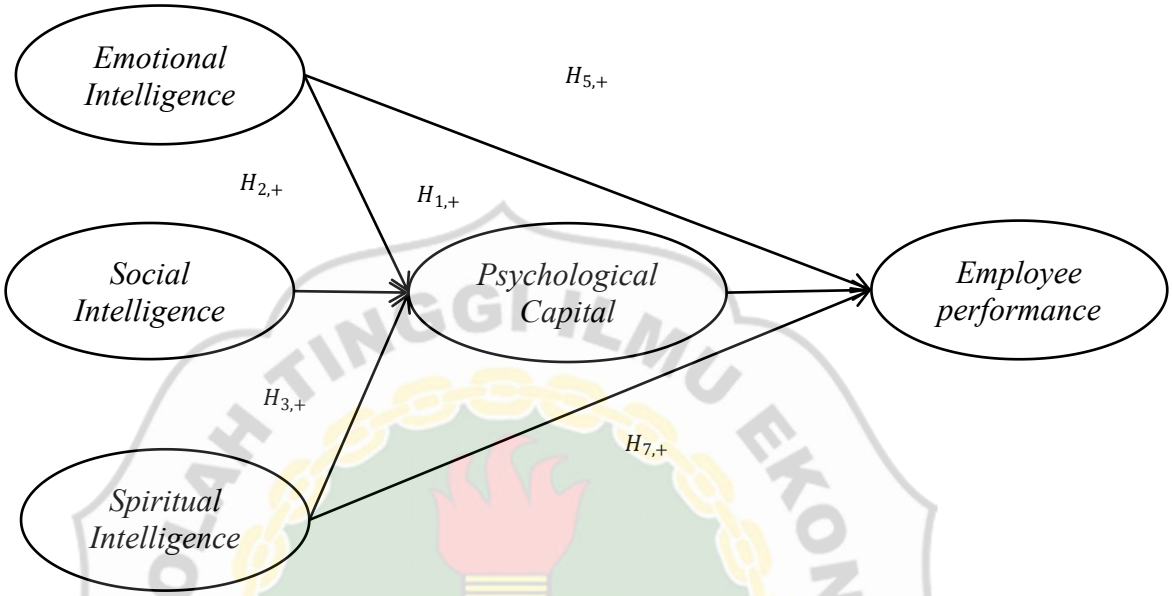
Penelitian telah menunjukkan bahwa *psychological capital* memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara *spiritual intelligence* (kecerdasan spiritual) dan kinerja individu (Pakdaman & Balideh, 2020). *Psychological capital* berperan sebagai penghubung antara pemahaman individu akan makna hidup yang lebih dalam, serta hubungannya dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri, dengan pencapaian kinerja yang lebih baik. *Spiritual intelligence* memungkinkan individu untuk memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang tujuan hidup dan nilai-nilai yang mendasarinya (Riasning et al., 2017). Individu yang memiliki *spiritual intelligence* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat akan makna dan tujuan yang lebih besar dalam hidup mereka. Keyakinan ini dapat memberikan arah dan motivasi yang kuat bagi individu untuk mengejar tujuan mereka dengan tekun, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik (Sani, 2019).

Individu yang memiliki *spiritual intelligence* yang tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang sifat perubahan, penderitaan, dan kegagalan dalam hidup (Varadwaj & Varadwaj, 2022). Mereka mungkin lebih mampu menemukan makna di balik kesulitan dan menggunakan pengalaman tersebut sebagai peluang untuk pertumbuhan pribadi. Kemampuan ini membantu individu untuk mengatasi tantangan dan kesulitan dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Ghanifar et al., 2019). Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *psychological capital* memediasi hubungan antara *spiritual intelligence* dan *performance* (Varadwaj & Varadwaj, 2022). Berdasarkan hal tersebut peneliti merumuskan;
H10: *Psychological capital* memediasi hubungan antara *spiritual intelligence* dan *performance*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan *emotional*, *social*, dan *spiritual* terhadap *psychological capital*. Selain itu, penelitian juga melihat pengaruh ketiga jenis kecerdasan tersebut terhadap *performance* karyawan yang diuji secara tidak langsung melalui variabel *psychological capital*.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), *social intelligence* (kecerdasan sosial), dan *spiritual intelligence* (kecerdasan spiritual) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menggunakan metode kuesioner untuk mengumpulkan data dari karyawan. Analisis statistik menggunakan software Smart PLS untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari berbagai latar belakang dan tingkat jabatan yang berdomisili di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Sampel akan dipilih sesuai dengan kriteria responden untuk memastikan representasi yang memadai dari populasi tersebut.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian merujuk kepada keseluruhan kelompok individu yang menjadi subjek atau fokus penelitian. Pada penelitian ini, populasi penelitian adalah semua karyawan yang bekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan berbagai latar belakang dan tingkat jabatan. Populasi ini menjadi dasar dari mana sampel penelitian akan dipilih, dan hasil penelitian diharapkan dapat diterapkan atau diberlakukan pada populasi tersebut.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian kecil dari populasi penelitian yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Sampel dipilih dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa sampel tersebut mencerminkan keragaman dan karakteristik dari populasi secara keseluruhan. Sampel penelitian menjadi subjek pengumpulan data dan analisis statistik, dan hasil dari sampel ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi yang relevan terhadap populasi secara lebih luas. Pada penelitian ini kriteria respoden adalah seseorang yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan berdomisili di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Prosedur Pengambilan Sampel

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang disebarkan dengan bantuan google form. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan informasi tertentu (Herlina, 2019). Responden merupakan individu yang telah mengisi kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*. *Non-probability* diartikan sebagai teknik pengambilan sampel di mana peneliti memilih sampel berdasarkan penilaian subjektif peneliti, bukan pemilihan acak. Penelitian ini akan menerapkan metode *purposive sampling* untuk mendapatkan data dari calon responden. *Purposive sampling* adalah suatu metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memilih subjek penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang dipilih oleh peneliti (Lenaini, 2021).

Skala Pengukuran

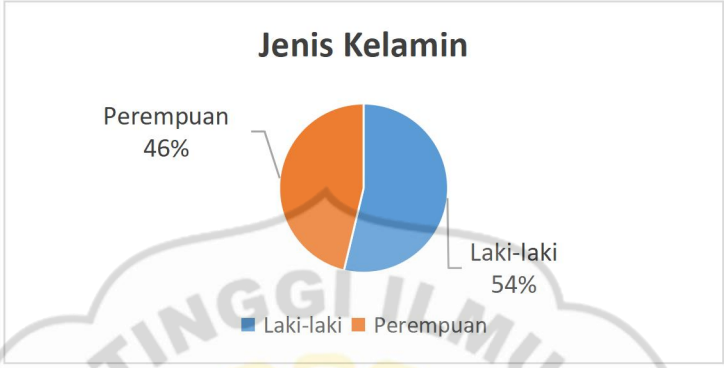
Penelitian ini menggunakan *skala Likert* sebagai instrumen pengukuran. Skala Likert adalah alat pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, pendapat, atau persepsi individu atau kelompok (Budiaji, 2013). Skala ini terdiri dari sejumlah pernyataan dengan tingkat persetujuan atau penolakan yang berbeda. Responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pernyataan. *Skala likert* merupakan salah satu alat pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial dan perilaku manusia. Penggunaan skala ini memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden dengan cara yang lebih terperinci dan terstruktur. Menampilkan serangkaian pernyataan dan meminta responden untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan dalam skala tertentu (misalnya, dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju"), skala Likert memungkinkan pengumpulan data yang lebih bervariasi dan lebih dapat diinterpretasikan secara kuantitatif. Hal ini memudahkan analisis statistik dan interpretasi hasil penelitian.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

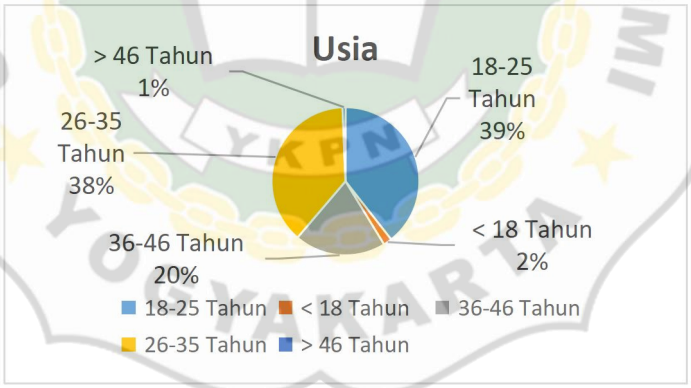
Analisis Dan Pembahasan

Karakteristik Responden



Gambar 1 Jenis Kelamin

Dari data yang diberikan, terlihat bahwa mayoritas responden penelitian adalah laki-laki, mencapai 54%, sedangkan perempuan hanya sebesar 46%. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan yang lebih tinggi bagi laki-laki untuk menjadi bagian dari sampel penelitian dibandingkan dengan perempuan.

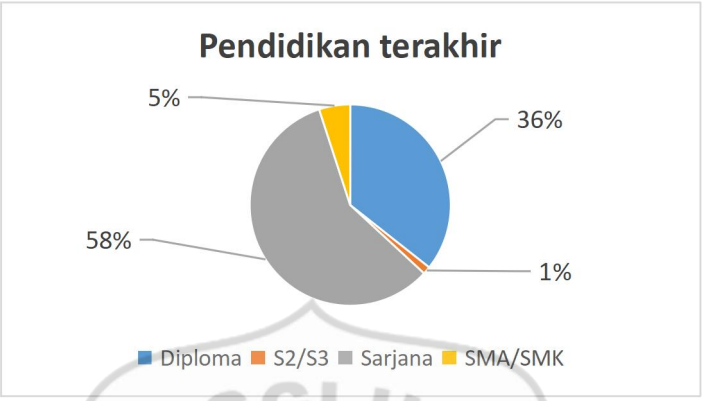


Gambar 2 Usia

Berdasarkan data yang diberikan, mayoritas responden penelitian berusia antara 18-25 tahun, mencapai 39%. Sementara itu, kelompok usia 26-35 tahun menduduki posisi kedua dengan 38%. Usia 36-46 tahun menyumbang 20% dari total responden, sementara responden yang berusia kurang dari 18 tahun dan lebih dari 46 tahun masing-masing hanya sebesar 2% dan 1%.

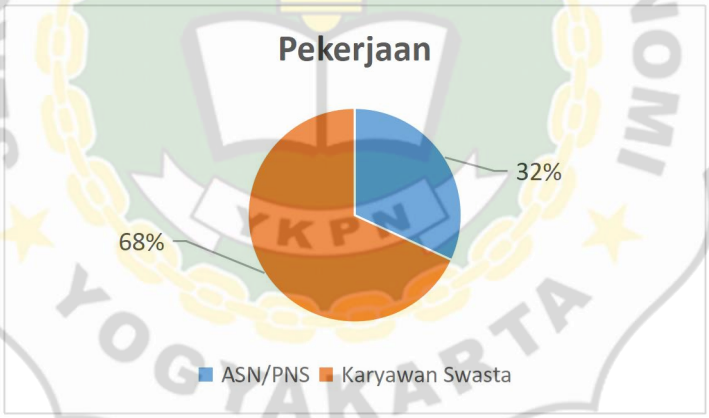
repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar 3 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diberikan, mayoritas responden penelitian memiliki pendidikan terakhir pada tingkat sarjana, mencapai 58%. Sementara itu, 36% dari responden memiliki pendidikan tinggi pada tingkat diploma S2/S3, dan hanya 1% dari responden memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK.

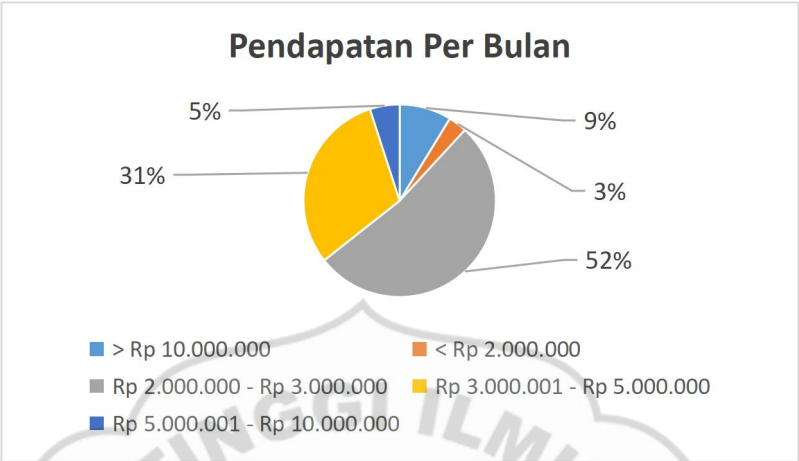


Gambar 4 Pekerjaan

Berdasarkan data yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah karyawan swasta, yang mencapai 68%. 20% adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), 32%.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar 5 Pendapatan per Bulan

Sebagian besar responden (52%) berpenghasilan di bawah Rp 2.000.000, sedangkan hanya 5% di atas Rp 10.000.000. Kelompok pendapatan menengah (Rp 3.000.001 - Rp 5.000.000) mencakup 31% responden.

Hasil Pengujian Data

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1 Uji Statistik Deskriptif

Variabel/ item	***Emotional Intelligence***	***Social Intelligence***	***Spiritual Intelligence***	***Psychological Capital***	***Employee Performance***
Mean	4,115	4,136	4,126	4,146	4,134
Median	4	4	4	4	4
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5
Standard Deviation	1,080	1,064	1,075	1,104	1,059

Penjelasan hasil uji

1. Variabel *emotional intelligence* memiliki nilai rata-rata 4,115 yang mendekati nilai maksimum yaitu 5 serta memiliki nilai standar deviasi 1,080. Nilai rata-rata mendekati nilai maksimum dapat diartikan bahwa responden memiliki tingkat *emotional intelligence* yang relatif tinggi, sedangkan nilai standar deviasi yang berada dibawah nilai rata-rata dapat diartikan bahwa data tersebar dengan baik.
2. Variabel *social intelligence* memiliki nilai rata-rata 4,136 yang mendekati nilai maksimum yaitu 5 serta memiliki nilai standar deviasi 1,064. Nilai rata-rata mendekati nilai maksimum dapat diartikan bahwa responden memiliki tingkat

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

social intelligence yang relatif tinggi, sedangkan nilai standar deviasi yang berada dibawah nilai rata-rata dapat diartikan bahwa data tersebar dengan baik.

3. Variabel *spiritual intelligence* memiliki nilai rata-rata 4,126 yang mendekati maksimum 5 dan standar deviasi 1,075. Rata-rata yang tinggi menunjukkan responden memiliki tingkat *spiritual intelligence* yang relatif tinggi. Standar deviasi yang rendah menunjukkan data tersebar dengan baik.
4. Variabel *psychological capital* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,146, yang hampir mencapai nilai maksimum yaitu 5, serta memiliki standar deviasi sebesar 1,104. Rata-rata yang mendekati nilai maksimum menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *psychological capital* yang relatif tinggi. Sementara itu, standar deviasi yang lebih rendah daripada nilai rata-rata menunjukkan bahwa data tersebar dengan baik.
5. Variabel *employee performance* memiliki nilai rata-rata 4,134 yang mendekati nilai maksimum yaitu 5 serta memiliki nilai standar deviasi 1,059. Nilai rata-rata mendekati nilai maksimum dapat diartikan bahwa responden memiliki tingkat *performance* yang relatif tinggi, sedangkan nilai standar deviasi yang berada dibawah nilai rata-rata dapat diartikan bahwa data tersebar dengan baik.

Uji Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan salah satu bentuk uji validitas yang bertujuan untuk mengukur validitas internal suatu instrumen penelitian. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam suatu konstruk saling berkaitan. Jika indikator-indikator tersebut menunjukkan keterkaitan, maka dapat disimpulkan bahwa mereka mengukur konstruk yang sama. Nilai *outer loading* digunakan untuk menilai hasil dari uji validitas konvergen ini. Pada pengujian validitas konvergen data penelitian dapat dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian dapat dilihat melalui tabel-tabel berikut ini;

Tabel 2 Uji Validitas Konvergen

Idk. Var.	*Outer Loading*					Syarat	Keterangan
	EI	SPI	SOI	PC	EP		
EI1	0,889					Nilai *outer loading* ≥ 0,70	Valid
EI2	0,864						
EI3	0,911						
EI4	0,884						
EI5	0,894						
SPI1		0,870					
SPI2		0,874					
SPI3		0,866					
SPI4		0,865					
SPI5		0,777					

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SOI1			0,886				
SOI2			0,862				
SOI3			0,882				
SOI4			0,856				
SOI5			0,889				
PC1				0,890			
PC2				0,892			
PC3				0,878			
PC4				0,888			
PC5				0,867			
PC6				0,871			
PC7				0,868			
PC8				0,897			
EP1					0,894		
EP2					0,869		
EP3					0,904		
EP4					0,865		
EP5					0,873		
EP6					0,847		

Pada hasil pengujian validitas konvergen didapatkan hasil bahwa semua komponen indikator pada variabel penelitian dinyatakan valid karena mempunyai nilai *outer loading* yang lebih besar 0,70. Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa indikator-indikator mengukur konstruk yang sama dan mampu merepresentasikan variabel.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan membantu peneliti memastikan bahwa instrumen penelitian mengukur konstruk yang berbeda. Data penelitian dinyatakan valid dalam uji validitas diskriminan jika memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0,50. Penjelasan mengenai hasil pengolahan data dengan uji validitas diskriminan disajikan melalui tabel-tabel berikut ini:

Tabel 3 Validitas Diskriminan

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Emotional Intelligence	0,790	Nilai *Average Variance Extracted* > 0,50	Valid
Social Intelligence	0,724		
Spiritual Intelligence	0,766		
Psychological Capital	0,777		
Employee Performance	0,767		

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengujian validitas diskriminan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa semua data pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid karena memenuhi kriteria minimal yaitu lebih dari *average variance extracted* (AVE) 0,50.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen penelitian. Uji ini juga digunakan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur atau tes dapat diandalkan dan menghasilkan hasil yang sama jika digunakan pada subjek yang sama dalam kondisi yang sama. Instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7. Hasil pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini dijelaskan melalui tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Emotional Intelligence	0,933	*Cronbach's Alpha* > 0,70	Reliabel
Social Intelligence	0,904		
Spiritual Intelligence	0,924		
Psychological Capital	0,959		
Employee Performance	0,939		

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,70. Hasil ini menunjukan data penelitian dapat diandalkan dan konsisten dalam merepresentasikan variabel yang digunakan.

Uji Inner Model

Uji Fit Model

Uji fit model adalah jenis uji statistik yang digunakan untuk menilai seberapa baik model statistik sesuai dengan data yang ada. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa model statistik yang digunakan adalah akurat, layak, dan dapat diandalkan. SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) yang sangat rendah 0,034 menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang sangat baik. D_ULS (*Unweighted Least Squares Discrepancy*) dan D_G (*Geodesic Discrepancy*) menunjukkan nilai yang cukup baik, mendukung kesesuaian model. Nilai Chi-Square sebesar 857,136 menunjukkan adanya diskrepansi antara data yang diamati dan model yang diestimasi. NFI yang mendekati 0,90 menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang cukup baik.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 5 Uji Fit Model

Item	*Saturated Model*	*Estimated Model*
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	0,034	0,034
D_ULS (Unweighted Least Squares Discrepancy)	0,498	0,498
D_G (Geodesic Discrepancy)	1,133	1,133
Chi_Square	857,136	857,136
Normed Fit Index	0,860	0,860

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R2)

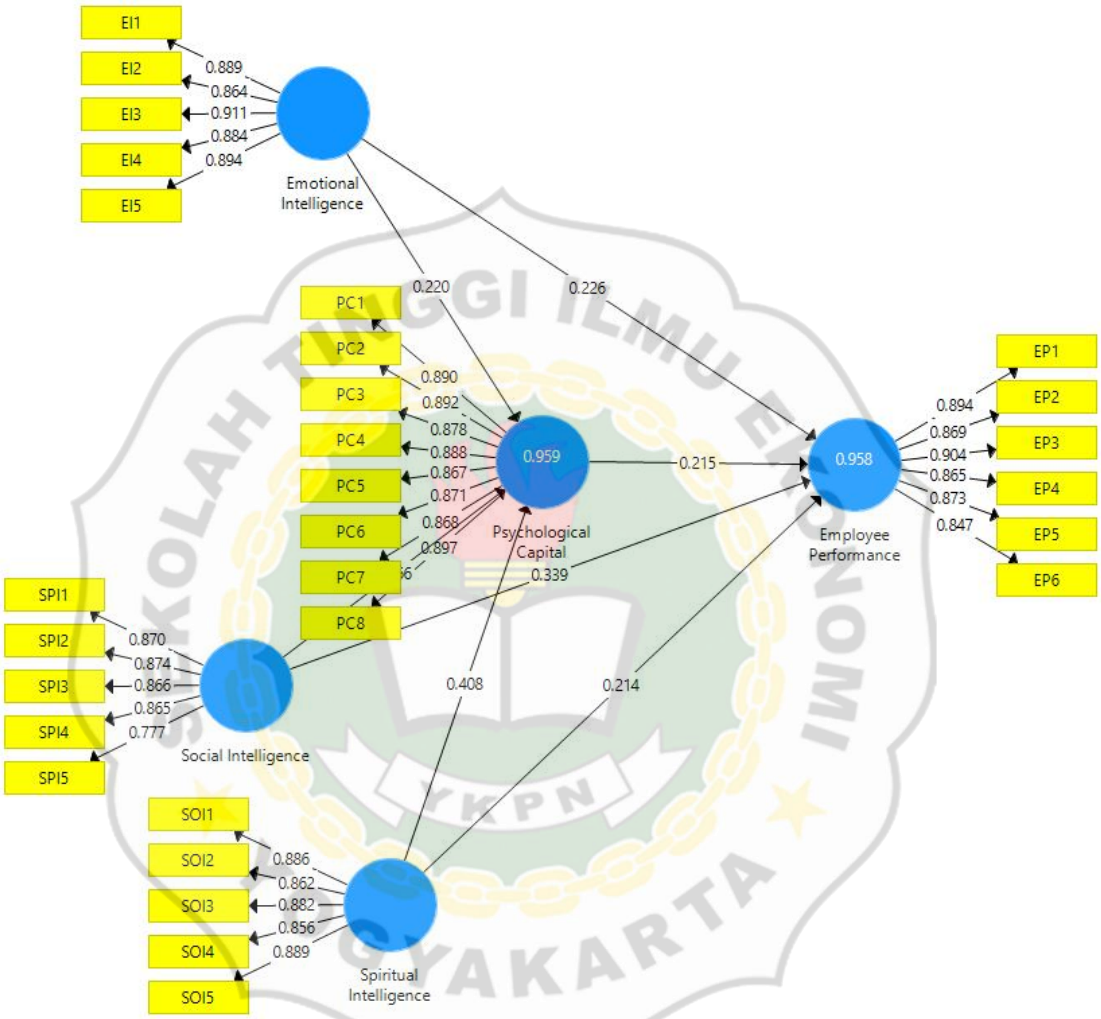
Variabel	R^2	*Adjusted* R^2
Psychological Capital	0,959	0,958
Employee Performance	0,958	0,957

Pada pengujian R square (R2) variabel *psychological capital* memberikan hasil sebesar 0,959% atau sebesar 95,9%. Pengujian R square (R2) variabel *employee performance* memberikan hasil sebesar 0,958% atau sebesar 95,8%. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen *psychological capital* sebesar 95,9% dan variabel dependen *employee performance sebesar* 95,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor yang lain.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Hipotesis



Gambar 6 Uji Hipotesis

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 7 Uji Hipotesis

Hipotesis Penelitian	*β* (Beta)	P-*value*	Keterangan
H1: EI → PC	0,220	0,002	Hipotesis diterima
H2: SOI → PC	0,366	0,000	Hipotesis diterima
H3: SPI → PC	0,408	0,000	Hipotesis diterima
H4: EI → EP	0,226	0,003	Hipotesis diterima
H5: SOI → EP	0,339	0,000	Hipotesis diterima
H6: SPI → EP	0,214	0,011	Hipotesis diterima
H7: PC → EP	0,215	0,028	Hipotesis diterima
H8: EI → PC → EP	0,047	0,049	Hipotesis diterima
H9: SOI →PC → EP	0,079	0,029	Hipotesis diterima
H10: SPI→PC → EP	0,088	0,050	Hipotesis diterima

Pembahasan

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Psychological Capital*

Peningkatan *emotional intelligence* pada karyawan cenderung meningkatkan *psychological capital* mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi pentingnya *emotional intelligence* dalam membangun *psychological capital* individu (Pradhan et al., 2016). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Frajo-Apor et al (2016) bahwa *emotional intelligence* secara langsung berkontribusi pada pengembangan *psychological capital*. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa *emotional intelligence* adalah komponen penting dalam pengembangan *psychological capital.*

Karyawan yang lebih mampu mengelola emosi mereka akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan, serta mampu mempertahankan sikap positif dan ketahanan mental. Hasil ini mendukung temuan Puspitacandri et al (2020) bahwa *emotional intelligence* memainkan peran penting dalam pembentukan modal psikologis individu. *Psychological capital* penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan karyawan mereka, serta membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan suportif. Pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan *emotional intelligence* dapat memberikan manfaat signifikan bagi individu dan organisasi. Mayoritas responden adalah karyawan swasta (68%) yang membutuhkan kemampuan *emotional intelligence* tinggi untuk mengelola tekanan pekerjaan dan interaksi dengan berbagai pihak. Karyawan swasta dan pengusaha dengan *emotional*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

intelligence yang tinggi cenderung untuk tetap produktif dan mempengaruhi kinerja tim secara positif.

Pengaruh *Social Intelligence* terhadap *Psychological Capital*

Karyawan dengan *social intelligence* yang tinggi cenderung memiliki *psychological capital* yang lebih kuat, mendukung penelitian sebelumnya oleh (Andriani & Listiyandini, 2017). Karyawan dengan kemampuan *social intelligence* yang tinggi mampu memahami dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain, membangun hubungan positif, dan memanfaatkan jaringan sosial mereka. Kemampuan ini membantu dalam meningkatkan komponen *psychological capital* seperti kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Rahim et al (2018) juga menyoroti bahwa *social intelligence* mempengaruhi aspek *psychological capital*, seperti harapan dan ketahanan.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya *social intelligence* dalam pengembangan *psychological capital*. Karyawan yang mampu memahami dinamika sosial dan membentuk hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung lebih optimis dan percaya diri dalam menghadapi tantangan. Penelitian ini mendukung pandangan Rosa (2019) bahwa *social intelligence* meningkatkan *self-efficacy* melalui dukungan sosial dan umpan balik positif. Temuan ini mengimplikasikan bahwa pengembangan *social intelligence* di tempat kerja dapat membantu meningkatkan *psychological capital* karyawan. Pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan sosial dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, yang pada gilirannya akan memperkuat *psychological capital* mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Mayoritas responden berusia antara 18-35 tahun (77%). Kelompok usia ini biasanya lebih adaptif terhadap perkembangan kemampuan *social intelligence* dan interaksi sosial yang baik. Seseorang cenderung untuk membangun dan memanfaatkan jaringan sosial mereka, yang dapat memperkuat *psychological capital* mereka.

Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Psychological Capital*

Karyawan dengan *spiritual intelligence* yang tinggi cenderung memiliki *psychological capital* yang lebih baik, sesuai dengan temuan dari Varadwaj & Varadwaj (2022). Karyawan dengan *spiritual intelligence* yang tinggi dapat lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaan mereka, meningkatkan komponen *psychological capital* seperti kepercayaan diri, harapan, dan ketahanan. Moradi et al., (2017) juga menemukan bahwa keyakinan pada makna hidup dapat meningkatkan harapan dan *optimisme*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *spiritual intelligence* adalah faktor penting dalam pengembangan *psychological capital*. Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang tujuan dan makna hidup cenderung lebih termotivasi dan resilient dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini konsisten dengan temuan Keshtegar & Jenaabadi, 2015) yang menyatakan bahwa *spiritual intelligence* meningkatkan *resilience* individu. Program pelatihan yang mempunyai fokus pada peningkatan *spiritual intelligence* dapat membantu karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, yang akan memperkuat *psychological capital* mereka dan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

meningkatkan kinerja. Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir pada tingkat sarjana (58%) dan D3 (36%), ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Individu dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang makna dan tujuan hidup, yang dapat meningkatkan *spiritual intelligence* mereka dan, pada gilirannya, *psychological capital* mereka.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance*

Karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, mendukung temuan Gong *et al* (2019). *Emotional intelligence* membantu karyawan dalam mengelola emosi mereka sendiri dan memahami emosi orang lain, yang penting dalam berinteraksi dan bekerja secara efektif dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan dengan *emotional intelligence* yang baik dapat mengelola tekanan atau stres dengan lebih baik, berkomunikasi lebih efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Bano & Pervaiz (2020) juga menyoroti bahwa *emotional intelligence* meningkatkan kemampuan adaptasi dan kerjasama tim.

Karyawan belajar dari pengalaman mereka dan dari observasi terhadap orang lain, meningkatkan kinerja. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa *emotional intelligence* adalah komponen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi memungkinkan karyawan untuk tetap tenang dan produktif dalam situasi yang menantang, meningkatkan kinerja individu dan tim. Hal ini mendukung temuan Sarwar et al (2017) tentang pentingnya *emotional intelligence* dalam memecahkan konflik dan bekerja sama. Temuan ini mengimplikasikan bahwa organisasi harus fokus pada pengembangan *emotional intelligence* karyawan untuk meningkatkan kinerja. Program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan *emotional intelligence* dapat membantu karyawan mengelola emosi mereka dengan lebih baik, meningkatkan interaksi sosial, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Social Intelligence* Berpengaruh Positif terhadap *Performance

Social intelligence, yang mencakup kemampuan untuk memahami dan merespons dengan tepat terhadap orang lain serta berinteraksi secara efektif dalam berbagai konteks sosial, terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaelani (2022) dan Liu & Boyatzis (2021), yang menyatakan bahwa *social intelligence* memungkinkan individu untuk membangun dan memelihara hubungan yang sehat dan produktif dengan orang lain. Hoseini & Ashrafi (2020) menekankan bahwa *social intelligence* membantu individu untuk memahami dinamika sosial dan budaya di lingkungan mereka. *Social intelligence* memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan baik terhadap perubahan, merespons dengan tepat terhadap norma sosial, dan mengelola hubungan dengan berbagai pihak. Kemampuan ini penting untuk kinerja yang sukses dalam lingkungan yang beragam, seperti yang juga ditemukan dalam penelitian ini.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan, tetapi juga memperkuat bukti empiris sebelumnya bahwa *social intelligence* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *social intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu membangun hubungan yang kuat, mempengaruhi orang lain secara positif, dan memimpin dengan efektif, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Responden yang lebih muda mungkin lebih terbuka untuk belajar dan mengembangkan *social intelligence*, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka. Kelompok usia ini cenderung lebih dinamis dan fleksibel dalam mengelola hubungan sosial di tempat kerja.

Spiritual Intelligence* Berpengaruh Positif terhadap *Performance

Spiritual intelligence, yang meliputi kemampuan untuk memahami makna dan tujuan hidup yang lebih dalam, serta hubungan individu dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri, terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Penemuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Puspitacandri et al (2020) dan Riasning et al (2017), yang menunjukkan bahwa *spiritual intelligence* dapat memberikan motivasi intrinsik yang kuat bagi individu untuk mencapai tujuan mereka. Pemahaman yang lebih dalam tentang makna hidup dan tujuan yang lebih besar cenderung meningkatkan motivasi individu untuk mencapai tujuan mereka, bahkan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan. Pemahaman mendalam tentang makna hidup memperkuat *resilience* dan motivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Dewi (2020) juga menemukan bahwa individu dengan tingkat *spiritual intelligence* yang tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang sifat perubahan, penderitaan, dan kegagalan, serta mampu menemukan makna di balik kesulitan. Kemampuan ini membantu individu mengatasi tantangan dan mengubah pengalaman negatif menjadi peluang untuk pertumbuhan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian Chen et al (2018) menunjukkan bahwa *spiritual intelligence* dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu secara keseluruhan. Kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dapat membantu individu untuk tetap fokus, produktif, dan berkinerja tinggi dalam berbagai aspek kehidupan. Hasil penelitian ini mendukung pandangan tersebut, menunjukkan bahwa karyawan dengan *spiritual intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Tingkat pendidikan yang tinggi seperti pendidikan terakhir responden sarjana (58%) dan S2/S3 (36%) juga berhubungan dengan peningkatan *spiritual intelligence*. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk mencapai tujuan dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja individu.

Psychological Capital* Berpengaruh Positif terhadap *Performance

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Rabenu et al (2017) dan Carter et al (2018), yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri memiliki pengaruh besar terhadap kinerja individu. Individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung yakin akan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan, yang mendorong mereka untuk bertindak proaktif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Varadwaj & Varadwaj, (2022) menekankan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bahwa harapan mencerminkan keyakinan individu akan kemungkinan hasil positif di masa depan dan kemampuan mereka untuk mengatasi rintangan. *Optimisme* memperkuat motivasi, ketahanan, dan kreativitas individu, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. *Resilience* juga ditemukan berpengaruh signifikan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* yang kuat memberikan landasan yang kokoh bagi kinerja individu yang tinggi. Dengan memperkuat komponen-komponen *psychological capital*, organisasi dan individu dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan secara keseluruhan, sebagaimana diusulkan oleh Nolzen (2018). Mayoritas responden yang berusia muda dan berpendidikan tinggi mungkin memiliki *psychological capital* yang lebih baik, yang mendukung temuan bahwa *psychological capital* mempengaruhi kinerja.

Psychological Capital Memediasi Hubungan antara _Emotional Intelligence_ dan _Performance_

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sarwar et al (2017) dan Puspitacandri et al (2020), yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dapat meningkatkan keyakinan diri individu. Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi dengan baik membantu individu menghadapi tantangan dan mencapai tujuan individu dengan keyakinan diri yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Rosa (2019) juga menemukan bahwa kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi membantu individu mengatasi rintangan dan menghadapi situasi yang menantang dengan sikap yang positif. Penelitian ini mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa *emotional intelligence* meningkatkan *psychological capital*, yang terdiri dari kepercayaan diri, harapan, *optimisme,* dan ketahanan, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Penelitian oleh Carmona–Halty et al (2019) juga menunjukkan bahwa *emotional intelligence* mempengaruhi pembentukan dan penguatan *psychological capital*, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dalam berbagai aspek kehidupan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *emotional intelligence* tidak hanya secara langsung mempengaruhi kinerja tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *psychological capital*, mendukung pentingnya pengembangan *emotional intelligence* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Psychological Capital Memediasi Hubungan antara _Social Intelligence_ dan _Performance_

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan yang positif antara kedua variabel, mengindikasikan bahwa individu dengan *social intelligence* yang tinggi cenderung memiliki *psychological capital* yang lebih kuat, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja. *Social intelligence* melibatkan kemampuan individu untuk memahami dan merespons situasi sosial secara efektif, membangun hubungan positif, dan berinteraksi dengan baik dengan orang lain. Penelitian sebelumnya oleh Liu & Boyatzis (2021) mengungkapkan bahwa *social intelligence* yang tinggi memungkinkan individu untuk membaca ekspresi wajah dan bahasa tubuh, sehingga memahami kebutuhan dan perasaan orang lain. Hal ini memperkuat

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kepercayaan diri dan optimisme individu, yang merupakan komponen utama dari *psychological capital.*

Jejaring sosial yang luas dan dukungan emosional yang diberikan oleh hubungan interpersonal yang kuat dapat meningkatkan harapan (*hope*) dan ketahanan (*resilience*) individu. Seperti yang ditemukan oleh Tayseer et al (2021)., hubungan yang baik dengan orang lain dapat memberikan umpan balik positif dan peluang kolaborasi, yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dan kepercayaan diri. Kemampuan untuk beradaptasi dan fleksibilitas dalam berbagai situasi sosial dapat meningkatkan ketahanan individu dalam menghadapi tantangan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian terdahulu oleh Jafari et al (2020) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa *psychological capital* memediasi hubungan antara *social intelligence* dan *performance*. Hasil penelitian ini konsisten dengan literatur yang ada, mengkonfirmasi bahwa *social intelligence* yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui peningkatan modal psikologis individu. Pekerjaan responden meliputi karyawan swasta (35%) dan pengusaha (25%) juga mencerminkan pentingnya *social intelligence* dalam lingkungan kerja mereka. Karyawan swasta dan pengusaha membutuhkan kemampuan untuk memahami dan merespons dinamika sosial di tempat kerja, yang membantu mereka membangun hubungan yang baik dan meningkatkan kinerja.

Psychological Capital* Memediasi Hubungan antara *Spiritual Intelligence* dan *Performance

Pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa *psychological capital* memediasi hubungan antara *spiritual intelligence* dan *performance*. Hasil ini signifikan, menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung memiliki modal psikologis yang lebih kuat, yang kemudian meningkatkan kinerja mereka. *Spiritual intelligence* mencakup kemampuan untuk memahami makna dan tujuan hidup yang lebih dalam serta hubungan individu dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri. Penelitian oleh Riasning et al (2017) menunjukkan bahwa individu dengan pemahaman yang lebih dalam tentang makna hidup dan tujuan yang lebih besar cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi ini memperkuat komponen *psychological capital* seperti kepercayaan diri, harapan, dan *optimisme*.

Pemahaman yang mendalam tentang sifat perubahan, penderitaan, dan kegagalan, seperti yang diungkapkan oleh Varadwaj & Varadwaj (2022), membantu individu menemukan makna di balik kesulitan dan menggunakan pengalaman tersebut sebagai peluang untuk pertumbuhan pribadi. Kemampuan ini meningkatkan *resilience* individu, yang merupakan salah satu komponen utama dari *psychological capital*. Berdasarkan hasil ini menunjukan bahwa *spiritual intelligence* yang tinggi membantu individu mengatasi tantangan dan kesulitan dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Pakdaman & Balideh (2020) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa *psychological capital* memediasi hubungan antara *spiritual intelligence* dan *performance*. Hasil ini sejalan dengan literatur yang ada, mengkonfirmasi bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui peningkatan *psychological capital*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

individu. Pendidikan tinggi memungkinkan responden untuk mengembangkan *spiritual intelligence* yang lebih baik, yang kemudian meningkatkan *psychological capital* dan kinerja mereka.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional, social,* dan *spiritual intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap *psychological capital* dan kinerja karyawan. *Emotional intelligence* terbukti mempengaruhi *psychological capital* dan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki *psychological capital* yang lebih kuat dan kinerja yang lebih baik. *Social intelligence* juga menunjukkan pengaruh yang positif terhadap *psychological capital* dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan sosial yang baik mampu membangun hubungan yang efektif dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan *psychological capital* mereka. Variabel lain *spiritual intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap kedua variabel tersebut, menekankan pentingnya nilai-nilai, optimisme dan tujuan yang bermakna dalam meningkatkan *psychological capital* dan kinerja karyawan.

Psychological capital terbukti memediasi hubungan antara ketiga jenis *intelligence* dengan kinerja karyawan. Peningkatan *psychological capital* melalui pengembangan *emotional, social*, dan *spiritual intelligence* dapat secara positif meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan aspek-aspek psikologis dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di tempat kerja, menunjukkan bahwa investasi dalam kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual dapat memberikan keuntungan yang substansial bagi organisasi.

Implikasi

1. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan dan memperkuat kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual mereka. Pelatihan dan program pengembangan yang difokuskan pada peningkatan kemampuan ini dapat membantu karyawan mengelola emosi mereka dengan lebih baik, membangun hubungan yang lebih sehat dan produktif dengan rekan kerja, serta menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Pelatihan dan pengembangan kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual dapat membawa manfaat yang signifikan bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari temuan ini adalah bahwa penelitian ini memperkuat pemahaman tentang hubungan antara kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual dengan *psychological capital* dan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan bukti yang lebih lanjut tentang peran penting kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual dalam membentuk *psychological capital* individu dan meningkatkan kinerja mereka.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa *psychological capital* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual dengan kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis ini dalam meningkatkan kinerja individu. Temuan ini memberikan kontribusi yang berharga bagi literatur tentang pengembangan sumber daya manusia dan psikologi organisasi dengan menggambarkan hubungan yang kompleks antara kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual dengan kinerja karyawan melalui mediasi *psychological capital.*

DAFTAR PUSTAKA

Akbari, A., & Khormaiee, F. (2015). The prediction of mediating role of resilience between psychological well-being and emotional intelligence in students. *International Journal of School Health*, *2*(3), 1–5.

Algifari, A. (2015). *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*.

Amram, Y. J. (2022). The intelligence of spiritual intelligence: Making the case. *Religions*, *13*(12), 1140.

Andriani, A., & Listiyandini, R. A. (2017). Peran kecerdasan sosial terhadap resiliensi pada mahasiswa tingkat awal. *Psympathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *4*(1), 67–90.

Ayılgan, E., Özsoy, D., Yıldız, Y. A., & Şahin, İ. (2023). Investigation of the relationship between emotional intelligence and psychological resilience in female football players. *Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, *14*(10), 17224–17235.

Bandura, A. (1969). Social-learning theory of identificatory processes. *Handbook of Socialization Theory and Research*, *213*, 262.

Bano, Z., & Pervaiz, S. (2020). The relationship between resilience, emotional intelligence and their influence on psychological wellbeing: A study with medical students. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, *70*(2), 390–394.

Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, *1*(02), 67–80.

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, *70*(8), 1017–1037.

Carmona–Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2019). How psychological capital mediates between study–related positive emotions and academic performance. *Journal of Happiness Studies*, *20*, 605–617.

Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L.-K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: A longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, *29*(17), 2483–2502.

Chaudhary, P., Singh, S., Chaudhary, A., Sharma, A., & Kumar, G. (2022). Overview of biofertilizers in crop production and stress management for sustainable agriculture. *Frontiers in Plant Science*, *13*, 930340.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Chen, J., Lin, Y., Yan, J., Wu, Y., & Hu, R. (2018). The effects of spiritual care on quality of life and spiritual well-being among patients with terminal illness: A systematic review. *Palliative Medicine*, *32*(7), 1167–1179.

Dewi, K. T. S. (2020). The influence of spiritual intelligence and emotional intelligence on job satisfaction and nursing performance. *International Journal of Social Science and Business*, *4*(1), 66–73.

Drigas, A., & Papoutsi, C. (2020). The need for emotional intelligence training education in critical and stressful situations: the case of covid-19. *Int. J. Recent Contributions Eng. Sci. IT*, *8*(3), 20–36.

Effendi, N., Abdillah, M. R., & Heri, H. (2022). Mentalitas" bottom-line" pemimpin dan bawahan terhadap social undermining. *Proceeding Iain Batusangkar*, *1*(1), 43–47.

Effendi, O., Samsiah, S., & Ahyaruddin, M. (2023). Faktor penentu tingkat pemahaman akuntansi mahasiswa prodi akuntansi UMRI. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, *4*(3), 1633–1648.

Frajo-Apor, B., Pardeller, S., Kemmler, G., & Hofer, A. (2016). Emotional Intelligence and resilience in mental health professionals caring for patients with serious mental illness. *Psychology, Health & Medicine*, *21*(6), 755–761.

Gavín-Chocano, Ó., García-Martínez, I., Pérez-Navío, E., & Molero, D. (2023). Resilience as a mediating variable between emotional intelligence and optimism-pessimism among university students in Spanish universities. *Journal of Further and Higher Education*, *47*(3), 407–420.

Ghanifar, M. H., Khodabakhshi, A. A., & Balideh, M. (2019). Investigating the relationship between psychological capital and spiritual intelligence with the employees' performance of an organization. *Specialty Journal of Psychology and Management*

Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, *10*, 2707.

Hermahayu, H. (2021). The role of mental toughness and intrinsic motivation on athletes' resilience during the Covid-19 pandemic. *Urecol Journal. Part H: Social, Art, and Humanities*, *1*(1), 47–56.

Hidayatullah, S., Fatimah, R., & El Munadiyan, A. (2024). Analisis budaya organisasi dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT karya masyarakat mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, *4*(1), 26–36.

Hoseini, S. A., & Ashrafi, B. (2020). The effect of social intelligence on career plateau reduction with the mediating role of psychological capital. *Revista Conrado*, *16*(77), 475–482.

Jaelani, D. (2022). Social intelligence dan spiritual intelligence terhadap employee performance melalui leadership. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, *19*(1), 77–89.

Jafari, E., Pourmohseni, F., Ghobadi, Z., & Taklavi Varniab, S. (2020). The role of moral intelligence and psychological capital in predicting the social capital of soldiers. *Military Psychology*, *11*(41), 27–39.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2014). The effects of employees' social intelligence and positive psychology capital in foodservice industry on job satisfaction. *Journal of the Korean Society of Food Culture*, *29*(1), 18–25.

Keshtegar, M., & Jenaabadi, H. (2015). Relationship among emotional intelligence, spiritual intelligence and resilience of students at university of Zabol. *International Journal of Clinical Medicine*, *6*(1), 759–768.

Khodijah, N., & Sukirman, S. (2014). Hubungan antara kecerdasan spiritual dan self-efficacy dengan kinerja guru madrasah aliyah al-fatah Palembang. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, *19*(01), 1–22.

Laila, Q. N. (2015). Pemikiran pendidikan moral albert bandura. *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, *2*(1), 21–36.

Liu, H., & Boyatzis, R. E. (2021). Focusing on resilience and renewal from stress: The role of emotional and social intelligence competencies. *Frontiers in Psychology*, *12*, 685829.

Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Chaffin, T. D. (2019). Refining grit in academic performance: The mediational role of psychological capital. *Journal of Management Education*, *43*(1), 35–61.

Moradi, M., Sadri Damirchi, E., Khazan, K., & Dargahi, S. (2017). The mediating role of psychological capital on the relationship between spiritual intelligence and job burnout. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, *6*(2), 84–91.

Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: A comprehensive review. *Management Review Quarterly*, *68*(3), 237–277.

Nu'man, M. (2019). Self awareness siswa madrasah aliyah dalam pembelajaran matematika. *Jurnal Pengembangan Pembelajaran Matematika*, *1*(1), 51–58.

Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2019). Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *International Journal of Engineering Business Management*, *11*, 1847979019827149.

Pakdaman, M., & Balideh, M. (2020). The study of the effect of psychological capital and spiritual intelligence on the performance of individuals: A review study. *Archives of Pharmacy Practice*, *11*(1–2020), 126–136.

Prabhu, C. J., Mehta, M., & Srivastava, A. P. (2020). A new model of practical spiritual intelligence for the leadership development of human capital in Indian Universities. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *12*(5), 957–973.

Prabowo, R., & Aditia, R. (2020). Analisis produktivitas menggunakan metode pospac dan performance prism sebagai upaya peningkatan kinerja (Studi Kasus: Industri Baja Tulangan di PT. X Surabaya). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, *9*(1), 11–22.

Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business & Management*, *3*(1), 1194174.

Prasetyani, I. W., & Desiana, P. M. (2022). Mediasi psychological capital dan work engagement terhadap pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

negeri sipil. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, *10*(2), 144–154.

Puspitacandri, A., Soesatyo, Y., Roesminingsih, E., & Susanto, H. (2020). The effects of intelligence, emotional, spiritual and adversity quotient on the graduates quality in Surabaya shipping polytechnic. *European Journal of Educational Research*, *9*(3), 1075–1087.

Putra, E. (2020). Pengaruh promosi melalui sosial media dan review produk pada marketplace shopee terhadap keputusan pembelian (Studi pada Mahasiswa STIE Pasaman). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, *8*(3), 467–474.

Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The relationship between psychological capital, coping with stress, well-being, and performance. *Current Psychology*, *36*, 875–887.

Rabiee, A., Hosseini-Amiri, S.-M., Saravi-Moghaddam, N., Kafaeimehr, M. H., & Sarabi Asiabar, A. (2015). Impact of psychological capital on work activities: The mediating role of innovation, subjective well-being and emotional intelligence. *International Journal of Hospital Research*, *4*(4), 195–208.

Rahim, A., Civelek, I., & Liang, F. H. (2018). A process model of social intelligence and problem-solving style for conflict management. *International Journal of Conflict Management*, *29*(4), 487–499.

Rehman, S. ur, Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, *31*(4), 455–469.

Riasning, N. P., Datrini, L. K., & Wianto, I. M. (2017). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi di kota denpasar. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, *9*(1), 50–56.

Rosa, T. (2019). Emotional intelligence terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 106–113.

Sani, N. A. M. (2019). Pengaruh Spiritual Intelligence dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Commitment. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*.

Sarwar, H., Nadeem, K., & Aftab, J. (2017). The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, *7*, 1–13.

Sarwono, J. (2010). Pengertian dasar structural equation modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, *10*(3), 98528.

Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi beban kerja dan stress kerja berdampak burnout pada pekerja pelaut berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, *22*(1), 75–92.

Sista, N. M. M. A. S., & Utama, I. W. M. (2019). *Peran Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Psikologis*.

Sofiatun, U., & Mansyur, A. (2021). Efek lingkungan kerja dan efikasi diri pada kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, *11*(2), 189.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tayseer, N., Bataineh, A., & Idris, M. (2021). The effect of psychological capital on team performance: The moderating role of leadership behavior in advertising agencies in Amman City. *Management Science Letters*, *11*(5), 1573–1582.

Varadwaj, K., & Varadwaj, J. (2022). Mediation of Spiritual Intelligence between Psychological Capital and Academic Behaviours of College Students. *Canadian Journal of Educational and Social Studies*, *2*(3), 1–22.

Winanto, S., Maulidizen, A., Thoriq, M. R., & Safaah, A. (2022). Peranan spiritual quotient terhadap peningkatan kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(14), 326–345.

repository.stieykpn.ac.id