

Kecerdasan Emosional,  
Kecerdasan Spiritual dan  
Mutasi Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan pada CV.  
Putra Manalagi Kota  
Probolinggo,

*by M. Maulana Yusuf Romadon*

---

**Submission date:** 26-May-2023 02:30PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2102286734

**File name:** Putra\_Manalagi\_Kota\_Probolinggo,\_M.\_Maulana\_Yusuf\_Romadoni.docx (183.01K)

**Word count:** 5419

**Character count:** 34381



# J U M A D

Journal Management, Accounting, and Digital Business

## DAMPAK KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN MUTASI KARYAWAN PADA KINERJA KARYAWAN DI CV. PUTRA MANALAGI KOTA PROBOLINGGO

M. Maulana Yusuf Romadoni<sup>1</sup>, Manajemen, Ekonomi serta Bisnis, Universitas Panca Marga  
Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas<sup>2</sup>, Manajemen, Ekonomi serta Bisnis, Universitas Panca Marga  
Agung Yatinigrum<sup>3</sup>, Manajemen, Ekonomi serta Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email : [danigaul99999@gmail.com](mailto:danigaul99999@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini punya tujuan untuk mencari tahu apakah Dampak Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja punya dampak secara simultan serta parsial pada Hasil kerja di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo. serta juga diantara semua variabel itu, variabel mana yang berdampak paling besar pada variabel dependennya (Kinerja karyawan). Jenis penelitian yang dipakai ialah deskriptif kuantitatif, dengan variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja, total sampel didalam penelitian ini jumlahnya 32 responden. Adapun responden didalam penelitian ini ialah Pekerja CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Penentuan sampel mengenakan teknik *sampling* jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Untuk memberi bukti serta mengamati semua itu, maka dipakai uji validitas serta reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis determinasi  $R^2$ , uji regresi linier berganda serta uji f (simultan) serta uji t (parsial). Perolehan pengujian menampakkan jika: 1)secara simultan berdampak pada Kinerja karyawan di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Perolehan pengujian itu didapatkan dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $42,526 > 2,901$ ). Dengan begitu perolehan pengujian dugaan sementara (Hipotesis) pada uji f (simultan) menunjukkan keberadaan dampak pada variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja secara berbarengan pada Kinerja karyawan. 2)secara parsial berdampak pada Kinerja karyawan di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Perolehan pengujian secara parsial menunjukkan jika Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) punya koefisien regresi setinggi  $2,040 < 2,045$ , maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  tak diterima, Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ) punya koefisien regresi setinggi  $2,739 > 2,045$  maka  $H_0$  tak diterima serta  $H_a$  diterima, serta Mutasi Pekerja ( $X_3$ ) punya koefisien regresi setinggi  $4,356 > 2,045$ , maka  $H_0$  tak diterima serta  $H_a$  diterima, dari semua variabel punya skor signifikansi  $< 0,05$ . Dengan begitu perolehan uji t (parsial) menunjukkan adanya dampak positif serta signifikan dari variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja pada Kinerja karyawan di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Dari semua variabel yang berdampak besar ialah variabel Mutasi Pekerja disebabkan punya skor koefisien beta paling besar dibandingkan dengan Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual.

**Kata Kunci** : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Mutasi Pekerja serta Kinerja karyawan.

#### ABSTRACT

This study aims to determine whether the influence of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Mutations have a simultaneous and partial effect on the performance of CV. Putra Manalagi, City of Probolinggo. And also among the three variables, which variable has the most dominant effect on the dependent variable (Employee Performance). The type of research used is descriptive quantitative with the variables Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Movements, the number of samples in this study were 32 respondents. The respondents in this study were employees of CV. Putra Manalagi, City of Probolinggo. Determination of the sample using saturated sampling technique in which all members of the population are sampled. In proving and analyzing this, validity and reliability tests, classic assumption tests, R2 determination analysis, multiple linear regression tests and f (simultaneous) and t (partial) tests are used. The test results show that: 1) Simultaneously affect employee performance at CV. Putra Manalagi, City of Probolinggo. The test results were obtained from  $F_{count} > F_{table}$  ( $42.526 > 2.901$ ). Thus the results of testing the hypothesis on the f (simultaneous) test show that there is an influence on the variables Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Movements together on Employee Performance. 2) partially affect employee performance at CV. Putra Manalagi, City of Probolinggo. Partial test results show that Emotional Intelligence (X1) has a regression coefficient of  $2.040 < 2.045$ , then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, Spiritual Intelligence (X2) has a regression coefficient of  $2.739 > 2.045$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, and Employee Transfers (X3) has a regression coefficient of  $4.356 > 2.045$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, of the three variables having a significance value of  $< 0.05$ . Thus the results of the t (partial) test show that there is a positive and significant influence of the Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Mutations variables on Employee Performance at CV. Putra Manalagi, City of Probolinggo. Of the three variables that have the dominant influence is the Employee Transfer variable because it has the greatest beta coefficient value compared to Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence.

**Keywords :** Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Movements and Employee Performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Tenaga kerja Manusia yakni sebagian modal yang penting dan begitu amat diperlukan didalam berjalannya hidup sebuah industri, yang menjadikannya sebagai sesuatu yang bernilai yang kena diolah dengan baik oleh industri sebab kesuksesan industri tergantung dari seperti apa tenaga kerja manusia mampu untuk bekerja secara tim, baik itu dengan kawannya ataupun dengan dirinya untuk meraih maksud yang sudah ditentukan oleh industri. Keadaan ini akan menuntut masing-masing industri untuk mendapatkan tenaga kerja manusia yang punya kreativitas, pengetahuan serta kehandalan yang bisa menolong industri untuk meraih keunggulan berkompetisi. Oleh sebab itu peran manajemen tenaga kerja manusia begitu diperlukan untuk membentuk tenaga kerja manusia itu supaya punya moral yang bagus, tingginya kesetiaan, pola pikir yang baik. Di Indonesia terdapat banyak industri yang diyakini punya kualitas mumpuni yang mempermudah pengguna dalam menentukan yang sesuatu yang sesuai dengan keperluannya. Industri ini secara resmi berdiri pada tahun 2004. Ada segelintir hal yang berkaitan dengan Kinerja karyawan yakni peneliti menemukan Kinerja karyawan yang mulai turun yang diberi tanda dengan masih ada pekerja yang datang terlambat, masih ada pekerja yang tidak menuntaskan pekerjaan dengan tepat waktu serta masih ada Kinerja karyawan yang kurang optimal di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Maka dari itu peneliti ingin mengerjakan penelitian yang ada di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo dengan judul "Dampak Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja Pada Kinerja karyawan Di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo".

Menurut Goleman didalam Sudaryo, dkk (2018:95) "Kecerdasan Emosional ialah kehandalan seseorang didalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal itu dipakai untuk memotivasi diri sendiri serta membina perasaan-perasaan itu pada orang lain". Zohar serta Marshall didalam Ajar Siswandono (2021:298) "mendefinisikan kecerdasan spiritual ialah kecerdasan untuk menghadapi serta memecahkan persoalan makna atau nilai, yakni kecerdasan untuk menempatkan perilaku serta hidup kita didalam konteks makna yang lebih luas serta kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain". Mutasi pekerja umumnya yakni tidak lanjut dari penilaian capaian kerja pekerja yang ada didalam sebuah industri yang diraih oleh pekerja yang berkaitan. Mutasi menurut Hasibuan didalam Suparinah (2014 : 102) mutasi ialah perubahan posisi/ jabatan/ pekerjaan yang dikerjakan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di didalam satu organisasi. Menurut Ratundo serta Sackett didalam Kurniawan (2019:104), "Hasil kerja ialah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu serta memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan industri". Menyangkut permasalahan itu peneliti menentukan faktor didalam meningkatkan hasil kerja karyawan yakni kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, serta mutasi pekerja. Menurut Damayanthi dkk didalam Elmas (2020:60), "Hasil kerja organisasi yakni tanggapan dari sukses atau tidaknya maksud yang dituju organisasi

yang sudah ditentukan. Hasil kerja yakni tindakan dari sebuah rancangan yang sudah sebelumnya sudah disusun”.

Di CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo bahwa kecerdasan emosional pekerja pada industri itu beberapa pekerja masih punya permasalahan pekerja tak boleh diabaikan begitu saja, termasuk masalah kecerdasan emosional. Bila kecerdasan emosional pekerja dibiarkan atau dengan arti lain tak dikembangkan, maka akan berdampak pada kehandalan pekerja didalam meningkatkan hasil kerja, semua ini disebabkan oleh kurangnya menahan tingkat emosi didalam mengerjakan pekerjaan meskipun pekerja banyak tekanan didalam pekerjaan hingga tingkat kinerja karyawan belum optimal di CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Selain itu pekerja masih punya kecerdasan spiritual yang belum baik seperti kurangnya kesadaran didalam mengerjakan kegiatan saat ber-ibadah saat mengerjakan pekerjaan, di CV. Putra Manalagi. Hingga hal seperti ini berdampak pada pekerja yang dimutasi oleh industri sebab pekerja masih menuntaskan suatu pekerjaan industri yang kurang baik pekerja yang dimutasi akan ada *rolling system* atau perpindahan posisi pekerja di CV. Putra Manalagi. Tak hanya itu kinerja karyawan juga belum optimal ini tampak dari keseriusan serta ketekunan pekerja didalam menuntaskan tanggung jawab yang diberikan dengan mengerjakan pekerjaan dengan kurang keseriusan didalam mengerjakan pekerjaan hingga bisa mengurangi target pencapaian industri.

#### **Rumusan permasalahan**

Berdasar apa yang sudah dijabarkan diatas, maka rumusan permasalahan didalam penelitian ini seperti dibawah ini: 1) Adakah Dampak Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, serta Mutasi Pekerja Pada Kinerja karyawan secara Simultan di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo? 2) Adakah Dampak Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, serta Mutasi Pekerja Pada Kinerja karyawan secara Parsial di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo? 3) Variabel manakah diantara Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, serta Mutasi Pekerja berdampak besar pada Kinerja karyawan di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo?

## TELAAH PUSTAKA

### ***Kecerdasan Emosional***

Menurut Salovey serta Mayer didalam Sudaryo, *dkk* (2018:95) “kecerdasan emosional ialah kehandalan seseorang didalam memonitor perasaan serta emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal itu untuk kemudian mengenakan informasi itu didalam membimbing pikiran serta tindakannya”. Indikator yang dipakai ialah Menurut Goleman didalam Abdul Wahab & Liskawati (2020:4) Indikator dari kecerdasan emosional terdiri dari : 1) Kesadaran Diri yakni seseorang yang berguna untuk melihat perasaan diri masa ke masa. 2) Kontrol akan Diri yakni kehandalan untuk menenangkan diri sendiri, melepas rasa cemas, kemurungan atau rasa tersinggung serta akibat-akibat yang muncul sebab kegagalan keterampilan emosi dasar. 3) Dorongan yakni sebuah alat untuk meraih target serta mengendalikan diri. 4) Merasakan Emosi Orang Lain (*empathy*) yakni kehandalan yang tergantung pada rasa sadar, kehandalan ini yakni kompetensi dasar didalam bersosial. 5) Kompetensi Sosial yakni kompetensi **mengelola emosi orang lain**, memelihara ikatan **dengan orang lain** lewat kompetensi **sosial, kepemimpinan** serta kesuksesan **hubungan antar** diri sendiri.

### ***Kecerdasan Spiritual***

Menurut Zohar serta Marshall didalam Ajar Siswandono (2021:298) “mendefinisikan kecerdasan spiritual ialah kecerdasan untuk menghadapi serta memecahkan persoalan makna atau nilai, yakni kecerdasan untuk menempatkan perilaku serta hidup kita didalam konteks makna yang lebih luas serta kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain”. Indikator yang dipakai ialah menurut Asmadi *et al.* didalam Diah Pitaloka Puspitasari & Hafid Kholidi Hadi (2020:4) indikator kecerdasan spiritual yakni: seperti dibawah ini : 1) Mutlak Jujur, menyatakan yang sepatutnya secara transparan. 2) transparan, sikap terbuka pada orang lainya bisa membuat ikatanmenjadi hangat serta saling terbuka supaya menampilkan jalan kehidupan yang baik. 3) Pengetahuan diri, dimaksudkan pemahaman seseorang mulai dari proses diri sendiri, pikiran serta harapan semua orang. 4) Fokus pada keterlibatan, dalam hal ini seorang kena tahu diri akan dirinya lebih fokus pada keterlibatan yang dikerjakan. 5) Spritual non dogmatis, yakni penguasaan yang sikapnya beas, punya pengertian yang besar, sanggup didalam menghadapi serta memanfaatkan derita orang yang lainnya serta kualitas hidup yang didapatkan oleh tujuan serta nilai.

### ***Mutasi Pekerja***

Menurut Hasibuan (2019: 102) mutasi ialah sebuah berubahnya tempat/jawatan/ruang/pekerjaan yang dikerjakan baik secara mendatar ataupun naik (publikasi/demosi) di didalam sebuah industri. Pada mulanya mutasi termasuk didalam fungsi perkembangan pekerja, sebab tujuannya ialah



untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja didalam industri itu. Indikator yang dipakai ialah Beberapa indikator mutasi kerja Malayu Hasibuan didalam Asyari (2021:4), yakni: 1) Gelombang mutasi, yakni taraf kerapnya pengadaan mutasi didalam instansi. 2) Alasan mutasi yakni unsur-unsur yng menjadi pendukung terealisasinya mutasi entah itu asalnya dari organisasi ataupun dari pekerjanya sendiri. 3) Kesesuaian didalam mengerjakan mutasi yang ditetapkan. 4) Pembebasan tugas, atau lebih diingat dengan skrosing yakni sebuah wujud mutasi vertikal yang dikerjakan dengan membebaskan tugas seorang pekerja dari tempat/jawatan/pekerjaannya, namun tetap mendapat secara utuh. 5) Personnel Transfer, sebuah wujud mutasi yang mendarat yang terjadi atas kemauan atau harapan tenaga kerja yang berkaitan.

#### **Kinerja karyawan**

Menurut Menurut Moeheriono (2018:95) “Hasil kerja atau performance yakni gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan didalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Indikator yang dipakai ialah menurut Edison dkk (2022: 203) yakni seperti dibawah ini: 1) Kualitas ialah kualitas kerja yang ditampakkan pekerja didalam rangka memberi hasil kerja yang terbaik bagi organisasi. 2) Kuantitas ialah total kerja yang sudah diraih pekerja organisasi attau industri. 3) Kesesuaian masa ialah adanya berita untuk pembuat kebijakan saat diperlukan sebelum berita itu kehilangan kehandalan memengaruhi sebuah kebijakan. 4) Efektifitas ialah ukuran sukses atau tidaknya pencapaian target sebuah isntansi dalam meraih apa yang dituju. 5) Kemandirian ialah kesiapan serta kehandalan seseorang didalam berdiri tegap diberi tanda dengan mengambil perubahan.

#### **Penelitian Terdahulu**

Muhammad Syarief Hidayatullah Elmas (2020) “Dampak Kualitas Pelayanan Administrasi Kepekerjaan serta Kepuasan Kerja Pada Hasil kerja”. Berdasar perolehan uji dugaan sementara (Hipotesis) menampakkan jika ada dampak positif serta signifikan pada variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepekerjaan serta Kepuasan Kerja pada Hasil kerja pekerja.

Ali Imron Asyari dkk (2021) “Dampak Promosi serta Mutasi Pekerja Pada Hasil kerja Aparatur Sipil Negara”. Berdasar perolehan uji dugaan sementara (Hipotesis) menampakkan jika variabel Promosi serta Mutasi yang punya dampak paling besar ialah variabel Mutasi pada Hasil kerja Aparatur Sipil Negara.

Ajar Siswandono (2021) “Dampak Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual Pada Hasil kerja pekerja”. Berdasar perolehan uji dugaan sementara (Hipotesis) menampakkan signifikan secara

berbarengan diantara variabel <sup>30</sup> Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual pada Hasil kerja pekerja diterima.

Abdul Wahab serta Liskawati (2020) “Dampak Kepemimpinan serta Kecerdasan Emosional Pada Loyalitas Pekerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Donggala”. Berdasar perolehan uji dugaan sementara <sup>16</sup> (Hipotesis) menampakkan jika ada dampak positif serta signifikan pada variabel Kepemimpinan serta Kecerdasan Emosional Pada Loyalitas Pekerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Donggala.

## <sup>11</sup> METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Desain penelitian yang peneliti pakai didalam penelitian ini ialah jenis penelitian <sup>56</sup> kuantitatif. Penelitian ini berwujud angka serta analisis mengenakan statistik. Menurut Sugiyono didalam Widiaworo (2019: 31) “Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.

### Populasi serta Sampel

<sup>49</sup> Menurut Sugiyono (2016: 80) “Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang punya kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik simpulannya”. Berdasar pengertian populasi itu maka didalam penelitian ini yang dijadikan populasi ialah semua pekerja di lingkungan CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo yang jumlahnya 32 pekerja.

<sup>19</sup> Menurut Sugiyono (2016: 81) “Sampel ialah bagian dari total serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu. Bila populasi besar serta peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

### Sumber Data

Data utama penelitian ini didapat dari hasil tanya jawab antara peneliti dengan orang-orang yang bersangkutan serta hasil dari pembagian kuesioner yang ditujukan untuk pekerja di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo yang berjumlah 32 orang pekerja.

Data pendukung penelitian ini diperoleh berupa gambaran umum industri, sejarah industri serta informasi mengenai Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, serta Mutasi Pekerja yang ada di CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo untuk meningkatkan Kinerja karyawan.



### Metode Penghimpunan Data

Terdapat beberapa metode penghimpunan data yang dipakai didalam penelitian ini ialah berupa angket, tanya jawab, serta dokumentasi

### Metode Analisis Data

Uji Validitas Menurut Sunyoto (2011: 69) “Suatu instrumen yang valid atau sah punya validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid bermakna punya validitas yang rendah”. Untuk menetapkan apakah sebuah instrumen pantas atau tak dipakai ialah dengan mengerjakan uji signifikansi korelasi pada taraf signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), yang maknanya sebuah item dianggap sah bila berkorelasi signifikan pada skor total item.

Uji Reliabilitas Menurut Sunyoto (2011: 70) “menampakkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup bisa dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data sebab instrumen itu sudah bagus, Metode uji realibilitas yang dipakai ialah cronbach’s alpha”.

#### 11 Uji Asumsi Klasik

Uji multikoloneritas Menurut Ghozali (2013: 105) “bermaksud untuk menguji apakah model regresi dijumpai keberadaan korelasi antar variabel independent, Model regresi yang bagus harusnya tak mengalami kolerasi di antara variabel independent. Bila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tak ortogonal. Variabel ortogonal ialah variabel independen yang skor korelasi antar sesama variabel independen serupa dengan nol”.

Uji Autokorelasi Menurut Ghozali (2013: 110) “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah didalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)”. Bila mengalami korelasi, maka disebut ada masalah autokorelasi. Autokorelasi timbul sebab pengamatan beruntut sepanjang masa yang bersangkutan dengan yang lain.

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013: 139) “Heteroskedastisitas bermaksud menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika variance dari residual sebuah survey ke survey lainnya sama, maka dinyatakan Homoskedastisitas serta bila tak serupa dinyatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus ialah yang homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas atau titik-titik tersebar di sekeliling sumbu Y. Metode pengujian yang dipakai didalam penelitian ini ialah melihat dari pola gambar Glajser yang dihasilkan dari uji regresi pada SPSS.

Uji Normalitas Menurut Ghozali (2013: 160) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual punya distribusi normal”. Seperti yang kita tahu jika uji t serta F

diasumsikan jika skor residual mengikuti distribusi normal. Jika melanggar asumsi ini maka uji statistik menjadi tak valid untuk total sampel yang sedikit.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Darwanto & Subagyo didalam Sunyoto (2011: 145) "Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mencari tahu besarnya dampak variabel independent pada variabel dependent dengan rumus :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ ".

#### Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya mengukur sejauh mana kehandalan model didalam menjelaskan jenis variabel dependen (Ghozali, 2016: 97). skor koefisien determinasi ialah antara nol serta satu. skor R<sup>2</sup> yang kecil bermakna kehandalan variabel- variabel independent didalam menerangkan jenis variabel dependen yang tak banyak. Secara otomatis bila skor R<sup>2</sup> = 1, maka adjusted R<sup>2</sup> = R<sup>2</sup> = 1 sedang R<sup>2</sup> = 0 maka adjusted R<sup>2</sup> =  $(1 - k)/(n - k)$ . Jika k > 1, maka adjusted R<sup>2</sup> akan bernilai buruk.

#### Pengujian Dugaan sementara (Hipotesis)

Uji F menurut Sunyoto (2011: 147) "Uji F dikerjakan untuk mencari tahu dampak antara variabel independent pada variabel dependen secara berbarengan".

Uji T menurut Sunyoto (2011: 146) "Uji t dipakai untuk mencari tahu ada tidaknya hubungan atau dampak yang bermakna (signifikan) antara variabel independent secara Parsial pada variabel dependen".

Uji Dugaan sementara (Hipotesis) Ketiga (Dominan)

Menurut Sunyoto (2011: 157) "Untuk mencari tahu dampak yang Dominan bisa dilihat dari besarnya t hitung yang signifikan serta juga bisa melihat tabel Coefficients<sup>a</sup> pada skor t<sub>hitung</sub> serta skor signifikansi α setinggi 5%, mana yang punya dampak paling besar atau mendekati antara semua variabel (X) pada Variabel (Y).".

### HASIL serta PEMBAHASAN

#### Analisis Data

#### Uji Validitas serta Reliabilitas

Variabel	No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	1	0,680	0,349	Valid
	2	0,708	0,349	Valid
	3	0,695	0,349	Valid
	4	0,749	0,349	Valid
	5	0,830	0,349	Valid

1

Variabel	No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kecerdasan Spiritual (X2)	1	0,711	0,349	Valid
	2	0,687	0,349	Valid
	3	0,584	0,349	Valid
	4	0,687	0,349	Valid
	5	0,812	0,349	Valid

1

Variabel	No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Mutasi Pekerja (X3)	1	0,771	0,349	Valid
	2	0,762	0,349	Valid
	3	0,842	0,349	Valid
	4	0,780	0,349	Valid
	5	0,702	0,349	Valid

1

Variabel	No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	1	0,724	0,349	Valid
	2	0,746	0,349	Valid
	3	0,609	0,349	Valid
	4	0,581	0,349	Valid
	5	0,541	0,349	Valid

Sumber : Data utama, diolah 2023

Dari tabel perolehan uji validitas diatas bisa tampak jika seluruh konsep pengukuran variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Mutasi Pekerja serta Kinerja karyawan yang dipakai didalam penelitian dengan beberapa item pernyataan dinyatakan valid sebab r hitung > rtabel setinggi 0,349.

Tabel 2  
Perolehan uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan (N)	Cronbach Alpha	Critical Value	Keterangan
X <sub>1</sub>	5 Item	0,783	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	5 Item	0,733	0,60	Reliabel
X <sub>3</sub>	5 Item	0,825	0,60	Reliabel
Y	5 Item	0,645	0,60	Reliabel

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar hasil perhitungan dalam tabel 2 diatas, menampakkan

jika masing-masing variabel punya skor Cronbach Alpha > 0,6 maka reliabilitas diterima. Semua ini bisa diambil simpulan jika semua variabel yang dipakai didalam penelitian ini ialah reliabel.

23  
**Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas)**

**Tabel 3**  
**Perolehan uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,768	1,745		,440	,663		
	Kecerdasan Emosional	,245	,120	,264	2,040	,051	,385	2,600
	Kecerdasan spiritual	,237	,087	,265	2,739	,011	,688	1,454
	Mutasi Pekerja	,498	,114	,523	4,356	,000	,446	2,244

6  
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar hasil perhitungan dalam tabel 3 diatas, menampakkan jika skor hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) untuk variabel Kecerdasan Emosional setinggi 2,600 < 10, variabel Kecerdasan Spiritual setinggi 1,454 < 10, serta variabel Mutasi Pekerja setinggi 2,244 < 10. serta skor tolerance semua variabel > 0,10. Berdasar hasil itu bisa diambil simpulan jika seluruh variabel independen yang mencakup Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Tabel 4**  
**Perolehan uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,906 <sup>a</sup>	,820	,801	1,177	1,983

a. Predictors: (Constant), Mutasi Pekerja, Kecerdasan spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data utama, diolah

2023 diketahui bahwa Uji

statistic:

DW = 1,983                  du = 1,650                  dl = 1,243

(4-du) = 2,350              (4-dl) = 2,757

Nilai DW terletak di antara

du serta (4-du) Simpulan

Berdasar hasil perhitungan pada table 4 diatas, jika skor DW setinggi 1,983 letaknya di antara skor du serta (4-du) setinggi 1,650 serta 2,350 ( $du < DW < 4-du$ ) maka bisa diambil simpulan jika tak ada autokorelasi didalam model regresi yang dipakai didalam penelitian ini.

**Tabel 5**  
Perolehan uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,879	1,017		1,848	,075
	Kecerdasan Emosional	-,089	,070	-,374	-1,277	,212
	Kecerdasan spiritual	,014	,050	,061	,280	,781
	Mutasi Pekerja	,024	,067	,099	,364	,718

a. Dependent Variable: RES3

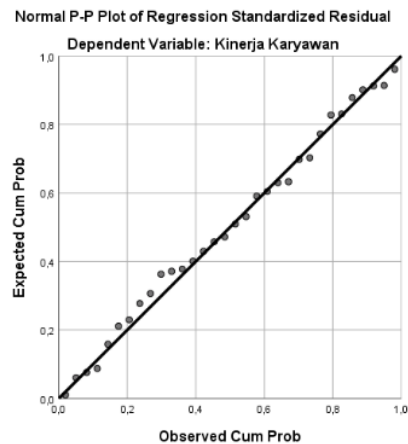
Tabel 5 : Perolehan uji Heteroskedastisitas Dengan *Glejser*

Sumber : Data utama, diolah 2023



30 Dari perolehan uji glejser diatas tampak jika skor signifikansi antara atribut eksogen dengan absolut residual melebihi 0,05 maka diambil simpulan tidak mengalami kendala heteroskedastisitas.

### 53 Perolehan uji Normalitas

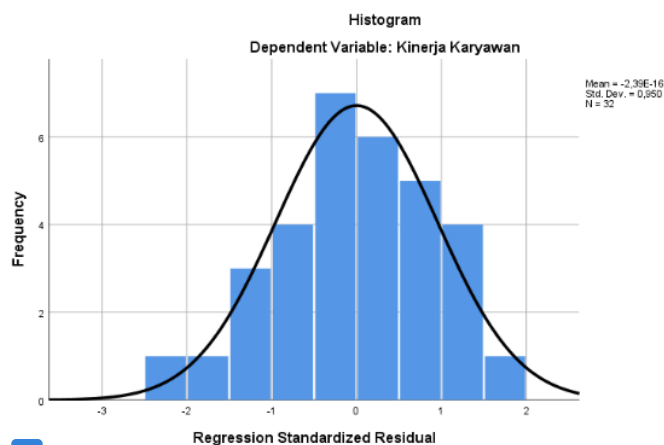


Gambar 1 : Perolehan uji Normalitas Dengan Probability Plots

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar hasil analisis output SPSS pada gambar Normal Probability Plots diatas, menampakkan jika titik-titik mengikuti serta mendekati garis diagonalnya hingga bisa diambil simpulan data berdistribusi normal. Data dinyatakan normal bila gambar kurva punya bentuk miring yang lebih seimbang, baik pada sebelah kiri ataupun sebelah kanan hinggannya bisa diambil simpulan jika data yang dipakai didalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Perolehan uji Normalitas



48 Gambar 2 : Perolehan uji Normalitas Dengan Histogram

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar analisis output SPSS pada gambar Histogram diatas menampakkan gambar kurva punya bentuk miring yang lebihimbang, baik disebelah kiri ataupun sebelah kanan hingga bisa diambil simpulan jika model regresi yang dipakai didalam penelitian iniberdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6**  
**Perolehan uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model								
1	(Constant)	,768	1,745		,440	,663		
	Kecerdasan Emosional	,245	,120	,264	2,040	,051	,385	2,600
	Kecerdasan spiritual	,237	,087	,265	2,739	,011	,688	1,454
	Mutasi Pekerja	,498	,114	,523	4,356	,000	,446	2,244

6 a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar hasil perhitungan dalam tabel 6 diatas, bentuk persamaan regresi yang bisa dicatat lewt hasil itu didalam wujud persamaan regresi seperti dibawah

44:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,768 + 0,245X_1 + 0,237X_2 + 0.498X_3$$

Dimana:

a : Konstanta

18 Y: Kinerja karyawan X<sub>1</sub> :Kecerdasan Emosional X<sub>2</sub>:Kecerdasan Spiritual X<sub>3</sub>:Mutasi Pekerja

Dari persamaan regresi itu bisa dijelaskan bahwa:

Diketahui skor konstanta setinggi 0,768 mengatakan bila tak terdapat variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>), Kecerdasan Spiritual (X<sub>2</sub>) serta Mutasi Pekerja (X<sub>3</sub>), maka Kinerja karyawan (Y) akan mendapat skor setinggi 0,768.

Koefisien Regresi  $b_1$  (Kecerdasan Emosional) setinggi 0,245 yang mengatakan variabel Kecerdasan Emosional punya skor dampak baik didalam mengendalikan emosi serta kerjasama saat mengerjakan pekerjaan serta signifikan dengan memandang taraf signifikansi setinggi  $0,051 < 0,05$  pada Kinerja karyawan (Y), maknanya jika terdapat penambahan skor Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dari CV. Putra Manalagi akan memengaruhi taraf Kinerja karyawan (Y) Setinggi 0,245.

Koefisien Regresi  $b_2$  (Kecerdasan Spiritual) setinggi 0,237 yang mengatakan variabel Kecerdasan Spiritual punya skor dampak baik didalam menjalankan ibadah saat mengerjakan suatu pekerjaan serta signifikan dengan memandang taraf signifikansi setinggi  $0,011 < 0,05$  pada Kinerja karyawan (Y), maknanya jika terdapat penambahan skor berdampak positif pada Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ) akan memengaruhi taraf Kinerja karyawan setinggi 0,237 dengan atribut eksogen yang lain berupa Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) serta Mutasi Pekerja ( $X_3$ ).

Koefisien Regresi  $b_3$  (Mutasi Pekerja) ialah setinggi 0,498 yang mengatakan variabel Mutasi Pekerja punya skor dampak baik didalam ketepatan waktu saat bekerja serta punya rasa tanggungjawab yang besar pada pekerjaan serta signifikan dengan memandang taraf signifikansi setinggi  $0,000 < 0,05$  pada Kinerja karyawan (Y), maknanya menampakkan semakin baik Mutasi Pekerja yang dikerjakan maka semakin meningkatkan Hasil kerja.

**Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

**Tabel 7**  
**Perolehan uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,875 <sup>a</sup>	,765	,740	1,318	1,993

a. Predictors: (Constant), Mutasi Pekerja, Kecerdasan spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar hasil perhitungan dalam tabel 7 diatas bisa tampak jika skor dari R Square (Koefisien Determinasi) setinggi 0,740 atau 74,0%. Semua ini menampakkan jika variabel Hasil kerja bisa diterangkan oleh variabel independen yakni Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja setinggi 74,0%. Sedang sisanya 26% digoyahkan oleh variabel lainnya

yang tak termasuk didalam penelitian ini.

### Uji Dugaan sementara (Hipotesis) Uji F

**Tabel 8**  
**Perolehan uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,715	3	58,905	42,526	,000 <sup>b</sup>
	Residual	38,785	28	1,385		
	Total	215,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Mutasi Pekerja, Kecerdasan spiritual, Kecerdasan Emosional

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar hasil perhitungan dalam tabel 8 diatas bisa tampak jika bentuk persamaan ini punya tingkat signifikansi setinggi 0,000 lebih rendah daripada alpha 0,05. Semua ini bermakna seluruh variabel independen yang mencakup Kedisiplinan serta Kompetensi Kerja yakni penjelas yang signifikan pada variabel dependen yakni Kinerja karyawan.

Uji statistik

F hitung = 42,526 F tabel = 2,901  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $42,526 > 2,901$ )

Sig = 0,000 Alpha = 0,05 jadi  $Sig.F < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ )

Berdasar perhitungan diatas, perolehan pengujian menampakkan skor  $F_{hitung}$  42,526 > dari  $F_{tabel}$  2,901 dengan skor  $sig.F = 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  tak diterima serta  $H_a$  diterima, ada dampak secara Simultan diantara variabel Kecerdasan Emosional( $X_1$ ), Kecerdasan Spiritual( $X_2$ ) serta Mutasi Pekerja( $X_3$ ) pada Kinerja karyawan(Y) di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Berdasar perolehan uji F, terbukti bila dugaan sementara (Hipotesis) pertama bisa diterima yakni "Ada dampak signifikan antara Kecerdasan Emosional( $X_1$ ), Kecerdasan Spiritual( $X_2$ ) serta Mutasi Pekerja( $X_3$ ) secara Simultan pada pada Kinerja karyawan(Y) di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo.

Uji t

**Tabel 9**  
**Perolehan**  
**uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,768	1,745		,440	,663		
	Kecerdasan Emosional	,245	,120	,264	2,040	,051	,385	2,600
	Kecerdasan spiritual	,237	,087	,265	2,739	,011	,688	1,454
	Mutasi Pekerja	,498	,114	,523	4,356	,000	,446	2,244

10  
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar data Tabel 9 diatas untuk variabel Kecerdasan Emosional( $X_1$ ) mendapat skor  $t_{hitung}$  2,040 < dari  $t_{tabel}$  2,045 dengan skor  $sig.t = 0,051$  sebab skor  $sig.t < 0,05$  maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  tak diterima, yang bermakna tak ada dampak signifikan variabel Kecerdasan Emosional pada Kinerja karyawan. Sebab skor  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  hingga variabel Kecerdasan Emosional( $X_1$ ) tidak berdampak positif serta signifikan secara Parsial pada variabel dependent atau variabel Kinerja karyawan(Y).

Berdasar data Tabel 9 diatas untuk Kecerdasan Spiritual( $X_2$ ) mendapat skor  $t_{hitung}$  2,739 > dari  $t_{tabel}$  2,045 dengan skor  $sig.t = 0,011$  sebab skor  $sig.t < 0,05$  maka  $H_0$  tak diterima serta  $H_a$  diterima, yang bermakna terdapat berdampak signifikan variabel Kecerdasan Spiritual pada Kinerja karyawan. Sebab skor  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , hingga Kecerdasan Spiritual( $X_2$ ) berdampak positif serta signifikan secara Parsial pada variabel dependent atau variabel Kinerja karyawan(Y).

Berdasar data Tabel 9 diatas untuk Mutasi Pekerja( $X_3$ ) mendapat skor  $t_{hitung}$  4,356 > dari  $t_{tabel}$  2,045 dengan skor  $sig.t = 0,000$  sebab skor  $sig.t < 0,05$  maka  $H_0$  tak diterima serta  $H_a$  diterima, yang bermakna terdapat berdampak signifikan variabel Mutasi Pekerja pada Kinerja karyawan. Sebab skor  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , hingga Mutasi Pekerja ( $X_3$ ) berdampak positif serta signifikan secara Parsial pada variabel dependent atau variabel Kinerja karyawan(Y).

Uji Dominan

Tabel 10  
Perolehan uji Dominan



Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,768	1,745		,440	,663		
Kecerdasan Emosional	,245	,120	,264	2,040	,051	,385	2,600
Kecerdasan spiritual	,237	,087	,265	2,739	,011	,688	1,454
Mutasi Pekerja	,498	,114	,523	4,356	,000	,446	2,244

<sup>37</sup> a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data utama, diolah 2023

Berdasar Tabel 10 diatas menampakkan jika skor koefisien beta variabel Kecerdasan Emosional( $X_1$ ) setinggi 0,264 lebih rendah dari koefisien beta variabel Kecerdasan Spiritual( $X_2$ ) setinggi 0,265 serta Mutasi Pekerja( $X_3$ ) setinggi 0,523. Dengan begitu bisa diambil simpulan jika  $H_3$  diterima yakni variabel Mutasi Pekerja( $X_3$ ) berdampak besar pada Kinerja karyawan di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo.

## PEMBAHASAN

### Dampak Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja Secara Parsial Pada Kinerja karyawan

Berdasar dari perolehan pengujian menampakkan jika dampak Kecerdasan Emosional, kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja pada Kinerja karyawan CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo ialah berdampak positif serta signifikan Hingga hasil analisis itu bisa diambil simpulan jika terbukti variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja ada dampak positif serta signifikan secara Parsial (sendiri-sendiri) pada Kinerja karyawan (Y).

### <sup>3</sup> Dampak Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja Secara Simultan Pada Kinerja karyawan

Berdasar dari perolehan pengujian menampakkan jika dampak Kecerdasan Emosional( $X_1$ ), Kecerdasan Spiritual( $X_2$ ) serta Mutasi Pekerja ( $X_3$ ) pada Kinerja karyawan CV> Putra Manalagi Kota Probolinggo ialah signifikan

serta positif. Hingga hasil analisis itu bisa diambil simpulan jika terbukti variabel independent secara Simultan (berbarengan) berdampak signifikan pada variabel dependent Kinerja karyawan (Y).

#### **Dampak Mutasi Pekerja Secara Dominan Pada Kinerja karyawan**

Dari perolehan pengujian menampakkan dengan begitu bisa dibuktikan bila dugaan sementara (Hipotesis) ketiga diterima yakni variabel Mutasi Pekerja berdampak besar pada Kinerja karyawan CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo.

#### **SIMPULAN**

Pada bagian ini akan diambil simpulan hasil penelitian yang sudah dikerjakan tentang dampak Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja Pada Kinerja karyawan di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Berdasar pembahasan yang di kemukakan Ada dampak yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja secara bersma pada hasil kerja pekerja di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo.. Ada dampak yang signifikan variabel Kecerdasan Spiritual serta Mutasi Pekerja ada dampak yang positif serta signifikan pada Kinerja karyawan di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Sedang variabel Kecerdasan Emosional punya dampak negatif serta signifikan pada Kinerja karyawan CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo disebabkan skor yang diperoleh rendah. skor itu didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel. Variabel Mutasi Pekerja yang berdampak besar pada Kinerja karyawan di cv. Putra Manalagi Kota Probolinggo disebabkan punya skor yang paling besar dari variabel Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual. Dengan begitu dengan begitu variabel Mutasi Pekerja berdampak besar pada Kinerja karyawan CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi Robith Setiana. (2019). *Manajemen Tenaga kerja Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Asyari, A. I. (2021). *DAMPAK PROMOSI serta MUTASI PEKERJA PADA HASIL KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG serta JASA, SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MALANG)*. 10(2), 245–253.
- Edison, E. D. (2022). *Manajemen Tenaga kerja Manusia*. ALFABETA, CV.
- Erwin Widiaworo. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif*. Araska.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Undip.
- Ginting, S. O. (2020). *DAMPAK INTELLIGENCE QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT PADA HASIL KERJA MELALUI SPIRITUAL QUOTIENT*. 5(2), 47–69.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Tenaga kerja Manusia*. Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Hasil kerja Berbasis Kompetensi*. PT. RajaGrafindo Persada.

- Prasetyo Kurniawan. (2019). Dampak Disiplin Kerja, Motivasi serta Komitmen Organisasi Pada Kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1, 104.
- Puspitasari, D. P. (2020). *Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja karyawan: Sebuah Studi Literatur*. 3, 34–48.
- Siswandono, A. (2021). *Dampak kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual pada kinerja karyawan*. 18(2), 296–303.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Suharno, S., Elmas, M. S. H., & Priantono, S. (2020). Dampak Kualitas Pelayanan Administrasi Kepekerjaan serta Kepuasan Kerja Pada Hasil kerja. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 8(2), 60–67. <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v8i2.611>
- Suharsono, J. (2018). *DAMPAK IESQ (INTELEKTUAL, EMOSIONAL AND SPIRITUAL QUOTIENT) PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL DI CV. MITRA WIDYATAMA PROBOLINGGO*. 6(2013), 52–62.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. CAPS.
- Suparinah, E. (2018). *DAMPAK MUTASI serta PROMOSI JABATAN PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT WARU KALTIM PLANTATION DI PENAJAM PASER UTARA*. 6, 425–438.
- Wahab, A., & Liskawati. (2020). *DAMPAK KEPEMIMPINAN serta KECERDASAN EMOSIONAL PADA LOYALITAS PEKERJA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN DONGGALA*. 8(1), 1–13.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Hasil kerja*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yoyo Sudaryo Dkk. (2018). *Manajemen Tenaga kerja Manusia*. CV. ANDI OFFSET.

# Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo,

## ORIGINALITY REPORT

**21** %  
SIMILARITY INDEX

**20** %  
INTERNET SOURCES

**12** %  
PUBLICATIONS

**10** %  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a> Internet Source	<b>2</b> %
<b>2</b>	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<b>1</b> %
<b>3</b>	<a href="http://jurnal.unej.ac.id">jurnal.unej.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>4</b>	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>5</b>	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>6</b>	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>7</b>	<a href="http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id">ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>8</b>	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<b>1</b> %

9	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
13	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id">repository.stieipwija.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://repo.uinsatu.ac.id">repo.uinsatu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	<1 %



20 Nina Octavia, Keumala Hayati, Mirwan Karim. "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020  
Publication <1 %

---

21 Submitted to Universitas Pamulang  
Student Paper <1 %

---

22 Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
Student Paper <1 %

---

23 adoc.pub  
Internet Source <1 %

---

24 Submitted to Kean University  
Student Paper <1 %

---

25 Tatema Hondro, Masriani Laia, Mastaniria Nduru, Bayu Wulandari. "Pengaruh Struktur Modal, Struktur Aset, Laba Bersih, Piutang Usaha, Likuiditas, Profitabilitas terhadap Arus Kas", Owner, 2021  
Publication <1 %

---

26 repository.fe.unj.ac.id  
Internet Source <1 %

---

27 digilib.unpas.ac.id  
Internet Source <1 %

---

28	Internet Source	<1 %
29	core.ac.uk Internet Source	<1 %
30	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
34	docobook.com Internet Source	<1 %
35	eprints.umk.ac.id Internet Source	<1 %
36	media.neliti.com Internet Source	<1 %
37	Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %

38 Rendra Tri Sanjaya, Edi Swasono, Mohammad Naim Musafik. "Analisis Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Era Pandemi Di Gramedia Bookstore Kediri", Otonomi, 2021  
Publication <1 %

---

39 docplayer.info  
Internet Source <1 %

---

40 ja.ejournal.unri.ac.id  
Internet Source <1 %

---

41 repository.unibos.ac.id  
Internet Source <1 %

---

42 I Komang Tobi Sutya Andika. "Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan pada discovery kartika plaza hotel bali", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022  
Publication <1 %

---

43 Submitted to Universitas Muria Kudus  
Student Paper <1 %

---

44 dspace.uii.ac.id  
Internet Source <1 %

---

45 enjoyperdanacomputer.blogspot.com  
Internet Source <1 %

---

eprints.uny.ac.id

46	Internet Source	<1 %
47	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
49	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	<1 %
50	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
51	<a href="http://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="http://jurnal.ubd.ac.id">jurnal.ubd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
53	<a href="http://jurnal.umla.ac.id">jurnal.umla.ac.id</a> Internet Source	<1 %
54	Cipta Canggih Perdana, Bahar Sinring, Sabri Hasan. "Analisis Penerapan Periklanan, Promosi Penjualan dan Hubungan Masyarakat Terhadap Keputusan Beriklan di Radio Madama", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	<1 %
55	Ika Tri Lestariningsih, Purwanto Purwanto. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan	<1 %

Kecerdasan Spiritual dengan Perilaku Keagamaan pada Siswa", Journal of Education and Instruction (JOEAI), 2021

Publication

56

jurnalkommas.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On