

## Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo

Muhammad Maulana Yusuf Romadoni<sup>1</sup>, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas<sup>2\*</sup>, Agung Yatiningrum<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email: [elmas@upm.ac.id](mailto:elmas@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Mutasi Karyawan memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Dan juga diantara ketiga variabel tersebut, variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikatnya (Kinerja Karyawan). Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Mutasi Karyawan, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) memiliki, Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ , dan Mutasi Karyawan ( $X_3$ ) dari ketiga variabel mempunyai nilai signifikansi. Dengan demikian hasil uji t (parsial) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Mutasi Karyawan, 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 test results show that partially affect employee performance at CV. Putra Manalagi, City of Probolinggo. Partial test results show that Emotional Intelligence ( $X_1$ ), Spiritual Intelligence ( $X_2$ ), and Employee Transfers ( $X_3$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, of the three variables having a significance value of. 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.*

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



## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama yang sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan, yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya manusia mampu untuk bekerjasama, baik itu dengan rekannya maupun dengan dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan yaitu Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Mutasi Karyawan. Menurut Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada orang lain (Sudaryo, 2018). Mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain (Siswandono, 2021). Mutasi adalah perubahan posisi/ jabatan/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi (Suparinah, 2014). Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Kurniawan, 2019). Menyangkut permasalahan tersebut peneliti menentukan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan mutasi karyawan. Kinerja organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya (Elmas, 2020).

Di CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo bahwa kecerdasan emosional karyawan pada perusahaan tersebut beberapa karyawan masih memiliki permasalahan karyawan tidak boleh dibiarkan begitu saja, termasuk masalah kecerdasan emosional. Selain itu karyawan masih memiliki kecerdasan spiritual yang belum baik. Putra Manalagi. Sehingga hal seperti ini berdampak pada karyawan yang dimutasi oleh perusahaan karena karyawan masih menyelesaikan suatu pekerjaan perusahaan yang kurang baik. Selain itu kurang keseriusan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mengurangi target pencapaian perusahaan.

### Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo? Adakah Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo? Adakah Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo?



## 2. TELAAH PUSTAKA

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakannya (Sudaryo, 2018). Indikator yang digunakan adalah Indikator dari kecerdasan emosional terdiri dari :1) Kesadaran Diri. 2) Pengaturan Diri. 3) Motivasi. 4) Mengenali Emosi Orang Lain (*empathy*). 5) Keterampilan Sosial (Liskawati, 2020).

### Kecerdasan Spiritual

Mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain (Siswandono, 2021). Indikator yang digunakan adalah indikator kecerdasan spiritual yaitu: sebagai berikut: 1) Mutlak Jujur. 2) Keterbukaan. 3) Pengetahuan diri. 4) Fokus pada kontribusi. 5) Spritual non dogmatis (Puspitasari, 2020).

### Mutasi Karyawan

Mutasi adalah suatu perubahan perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) di dalam satu organisasi (Hasibuan, 2019). Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi perkembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Indikator yang digunakan adalah Beberapa indikator mutasi kerja yaitu: 1) Frekuensi mutasi. 2) Alasan mutasi. 3) Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan. 4) Pembebastugasan. 5) Personnel Transfer (Asyári, 2021).

### Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2018). Indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas. 2) Kuantitas. 3) Ketepatan Waktu. 4) Efektifitas. 5) Kemandirian (Edison, 2022).

### Penelitian Terdahulu

(Muhammad Syarief Hidayatullah Elmas, 2020) Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja". Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara” (Ali Imron Asyari, 2021). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Promosi dan Mutasi yang mempunyai dampak paling dominan adalah variabel Mutasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan” (Ajar Siswandono, 2021). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan signifikan secara bersama-sama diantara variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan diterima. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Donggala”.Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Donggala (Abdul Wahab dan Liskawati, 2020).

### Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo.

H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan Kecerdasan Spiritual secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo.

H3: Diduga ada pengaruh Mutasi Karyawan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo.

### 3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Widiasworo, 2019). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan di lingkungan CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo yang berjumlah 32 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Data primer penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner. Data sekunder penelitian ini berupa gambaran umum perusahaan, sejarah perusahaan. Terdapat beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode Analisis Data Uji Validitas (Sunyoto., 2011), Uji Reliabilitas (Sunyoto, 2011). Uji Asumsi Klasik, Uji multikolonieritas (Ghozali., 2013), Uji Autokorelasi (Ghozali., 2013), Uji Heteroskedastisitas (Ghozali., 2013), Uji Normalitas (Ghozali., 2013), Analisis Regresi Linear Berganda (Sunyoto,2011), Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) (Ghozali., 2016), Pengujian Hipotesis Uji T (Sunyoto., 2011).



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,680	0,711	0,771	0,724	> 0,349	Valid
2.	Pernyataan 2	0,708	0,687	0,762	0,746	> 0,349	Valid
3.	Pernyataan 3	0,695	0,584	0,842	0,609	> 0,349	Valid
4.	Pernyataan 4	0,749	0,687	0,780	0,581	> 0,349	Valid
5.	Pernyataan 5	0,830	0,812	0,702	0,541	> 0,349	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua konsep pengukuran variable Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Mutasi Karyawan Dan Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian dengan beberapa item pernyataan dinyatakan valid karena  $r$  hitung >  $r$  table sebesar 0,349.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,783	> 0,60	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,733	> 0,60	Reliabel
Mutasi Karyawan	0,825	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,645	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka reliabilitas diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

##### Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	2,600	> 0,1	Tidak multikolinieritas
Kecerdasan Spiritual	1,454	> 0,1	Tidak multikolinieritas
Mutasi Karyawan	2,244	> 0,1	Tidak multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) untuk semua variabel < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Kecerdasan Emosional,



Kecerdasan Spiritual dan Mutasi Karyawan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Uji Autokorelasi

Tabel 4 . Hasil Uji Autokorelasi

Model	<i>Durbin-Watson</i>	Ketentuan	Keterangan
1	1,983	$Du < Durbin-Watson < 4-du$	Tidak autokorelasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada table 4 diatas, bahwa nilai DW sebesar 1,983 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,650 dan 2,350 ( $du < DW < 4-du$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

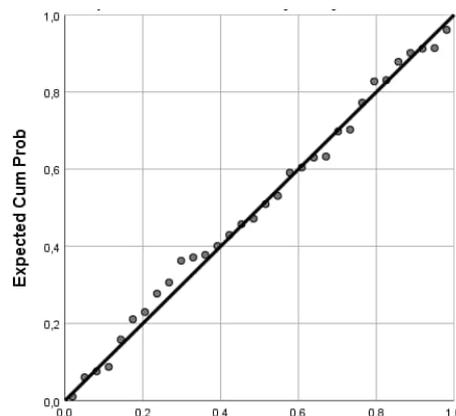
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig.	Ketentuan sig
	0,075	
Kecerdasan Emosional	0,212	0,05
Kecerdasan spiritual	0,781	0,05
Mutasi Karyawan	0, 718	0,05

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari perolehan uji glejser diatas tampak jika nilai signifikansi antara atribut eksogen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka diambil kesimpulan tidak mengalami kendala heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas Dengan *Probability Plots*

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis output SPSS pada gambar Normal *Probability Plots* diatas, menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Data dikatakan normal jika



bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Keterangan
	0,768	
Kecerdasan Emosional	0,245	Hubungan Positif
Kecerdasan spiritual	0,237	Hubungan Positif
Mutasi Karyawan	0,498	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 0,768 + 0,245X_1 + 0,237X_2 + 0,498X_3 + e$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 0,768 mengatakan jika tidak ada variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ) dan Mutasi Karyawan ( $X_3$ ), maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan diperoleh nilai sebesar 0,768. Koefisien Regresi  $b_1$  (Kecerdasan Emosional) sebesar 0,245 jika terdapat penambahan nilai Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dari CV. Putra Manalagi akan memengaruhi taraf Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Sebesar 0,245. Koefisien Regresi  $b_2$  (Kecerdasan Spiritual) sebesar 0,237 jika terdapat penambahan nilai berpengaruh positif pada Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ) akan memengaruhi taraf Kinerja Karyawan setinggi 0,237. Koefisien Regresi  $b_3$  (Mutasi Karyawan) ialah sebesar 0,498 jika terdapat penambahan nilai berpengaruh positif pada Mutasi Karyawan ( $X_3$ ) akan memengaruhi taraf Kinerja Karyawan setinggi 0,498.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,740	74,0% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,740 atau 74,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Mutasi Karyawan sebesar 74,0%. Sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

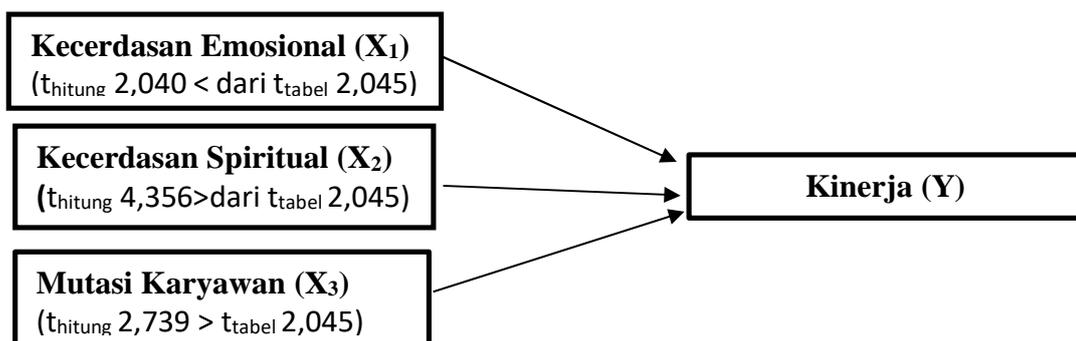
**Uji Hipotesis**

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,051	< 0,05	Tidak
Kecerdasan spiritual	0,011	< 0,05	Berpengaruh
Mutasi Karyawan	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data Tabel 8 diatas untuk variabel Kecerdasan Emosional( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,040 < dari  $t_{tabel}$  2,045 dengan nilai  $sig.t = 0,051$  karena nilai  $sig.t < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  sehingga variabel Kecerdasan Emosional( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja Karyawan(Y). Berdasarkan data Tabel 9 diatas untuk Kecerdasan Spiritual( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,739 > dari  $t_{tabel}$  2,045 dengan nilai  $sig.t = 0,011$  karena nilai  $sig.t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat berpengaruh signifikan variabel Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , sehingga Kecerdasan Spiritual( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja Karyawan(Y). Berdasarkan data Tabel 9 diatas untuk Mutasi Karyawan( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4,356 > dari  $t_{tabel}$  2,045 dengan nilai  $sig.t = 0,000$  karena nilai  $sig.t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat berpengaruh signifikan variabel Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , sehingga Mutasi Karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja Karyawan(Y).

**Pembahasan**

Gambar 2. Hasil Kerangka Berfikir

Sumber: Data diolah, 2023



### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui jika variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Ini terbukti dari perolehan uji t Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) yang mana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,040 < 2,045$ ) dengan nilai signifikansi sebesar ( $0,051 < 0,05$ ) hingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwasanya kecerdasan emosional karyawan tidak ada hubungannya dengan hasil dari kerja karyawan tersebut.

### **Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui jika variabel Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Ini terbukti dari perolehan uji t Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ) yang mana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,739 > 2,045$ ) dengan nilai signifikansi sebesar ( $0,011 < 0,05$ ) hingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui jika variabel Mutasi Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Ini terbukti dari perolehan uji t Mutasi Karyawan ( $X_3$ ) yang mana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $4,356 > 2,045$ ) dan nilai signifikansi sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) hingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **5. KESIMPULAN**

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Dari hasil uji secara parsial atau masing-masing menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual dan Mutasi Karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Sedangkan variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo dikarenakan nilai yang diperoleh rendah. Nilai tersebut didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kecerdasan Spiritual dan Mutasi Karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. Sedangkan variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo dikarenakan nilai yang diperoleh rendah. Nilai tersebut didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel. Bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti dengan objek yang sama, diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asyari, A. I. (2021). *PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA, SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MALANG)*. 10(2), 245–253.
- Edison, E. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, CV.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Undip.
- Ginting, S. O. (2020). *PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT, EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA MELALUI SPIRITUAL QUOTIENT*. 5(2), 47–69.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tanggerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1, 104.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Puspitasari, D. P. (2020). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur*. 3, 34–48.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siswandono, A. (2021). *Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*. 18(2), 296–303.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R&D* (Cetakan Ke). ALFABETA, CV.
- Suharsono, J. (2018). *PENGARUH IESQ (INTELEKTUAL, EMOSIONAL AND SPIRITUAL QUOTIENT) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA CV. MITRA WIDYATAMA PROBOLINGGO*. 6(2013), 52–62.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. CAPS.
- Suparinah, E. (2018). *PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WARU KALTIM PLANTATION DI PENAJAM PASER UTARA*. 6, 425–438.
- Wahab, A., & Liskawati. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN DONGGALA*. 8(1), 1–13.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif*. Araska.