

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo

Rina Setiawati¹, Mutinda Teguh Widayanto^{2*}, Agustina Pujiastuti³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga Probolinggo
Email : mutindateguh@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Hubungannya menggunakan pendekatan asosiatif berupa kausal dengan populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu semua pegawai kecuali pimpinan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo yaitu sebanyak 42 pegawai. Penelitian ini menggunakan 2 sumber data primer berupa penyebaran kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder berupa data tertulis dari instansi dengan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling yaitu sampel jenuh. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis menggunakan SPSS (Statistical Packages for Sosial Science (SPSS) v.22.0.) berupa uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis. Ada pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of intellectual intelligence, work discipline and work loyalty on employee performance at the Probolinggo City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM). The relationship uses an associative approach in the form of causal with the population used in this study, namely all employees except for leaders at the Probolinggo City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM), namely 42 employees. This study uses 2 primary data sources in the form of questionnaires and interviews, while secondary data is in the form of written data from agencies with nonprobability sampling techniques, namely saturated samples. Data were collected directly from respondents using questionnaires and analysis techniques using SPSS (Statistical Packages for Social Science (SPSS) v.22.0.) in the form of validity tests, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, hypothesis testing. There is a partial influence of intellectual intelligence on employee performance, there is a partial influence of work discipline on employee performance and there is a partial influence of work loyalty on employee performance.

Keywords: Intellectual Intelligence, Work Discipline, Work Loyalty and Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Aparatur pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur pemerintah juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan Negara. Namun kenyataan dilapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan aparatur pemerintah yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Jika suatu instansi melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang kurang baik maka akan berepengaruh terhadap penilainya sehingga mengalami citra yang kurang baik.

Oleh karena itu kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil pekerjaan yang telah dipercayakan pada individu tersebut. Organisasi turut berperan dalam meningkatkan atau mempertahankan kinerja seseorang dengan memberikan penilaian kinerja. Kinerja pegawai yang baik ditampilkan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kecerdasan intelektual, disiplin kerja dan loyalitas kerja.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisis, logika, dan rasio. Ia merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta (Pakpahan,2021). Seorang pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki kecerdasan intelektual yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan kecenderungan mereka yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi,2016). Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Loyalitas sebagai keterikatan yang identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total self image bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas- aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Juga kesamaan tujuan



antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan (Utara et al.,2020).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat kontribusi kepada organisasi (Sudaryo et al.,2018). Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja kerja karyawan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting, yaitu berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan kedalam eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi, tenaga kerja manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Jadi, perusahaan tanpa manusia itu tidak akan berfungsi. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerjasama dalam kelompok kerja, semakin tinggi kinerja kelompok tersebut (Widayanto,2020).

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau yang biasa disingkat BKPSDM Kota Probolinggo merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Sebagai instansi yang bertanggungjawab atas pengelolaan sumber daya manusia, BKPSDM Kota Probolinggo perlu memastikan kinerja pegawainya selalu optimal. Jika kinerja pegawai optimal maka akan berdampak positif pada penyampaian tujuan organisasi dan pelayanan publik yang diberikan. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kota Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dan adakah pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo ?

2. TELAAH PUSTAKA

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisis, logika, dan rasio. Ia merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta (Pakpahan,2021). (Ginting et al.,2020) indikator kecerdasan intelektual meliputi : 1) Kecerdasan angka, 2) Pemahaman verbal, 3) Penalaran Induktif, 4) Penalaran deduktif, 5)Daya Ingat.



Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan). Lebih jauh disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan) (Harras et al.,2020). (Rahayu & Dahlia,2023) indikator disiplin kerja meliputi : 1) Kehadiran, 2)Ketatan terhadap peraturan kerja, 3)Ketaatan pada standar kerja, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, 5) Bekerja etis.

Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan ikut menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya (Subagja & Safrianto, 2020). (Subagja & Safrianto,2020) indikator loyalitas kerja meliputi : 1) Tanggungjawab pada perusahaan, 2) Kemauan untuk kerja secara bersama, 3) Rasa memiliki kepada perusahaan, 4) Hubungan antara pribadi, 5) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Kinerja

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Afandi,2016). (Setiana,2019) indikator kinerja pegawai meliputi: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu , 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

Penelitian Terdahulu

Variabel kecerdasan intelektual memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan “key talent” PT. KML Food. Terbukti bahwa semakin meningkatnya kecerdasan intelektual maka akan meningkat kinerja karyawan tersebut (Siswandono,2021). Disiplin kerja berpengaruh positif dan bermakna pada kinerja seseorang, jika disiplin kerjanya tinggi, maka akan berdampak pada kinerja seorang karyawan (Bahri et al.,2023). Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Socfindo Aek Pamienke. Menunjukkan bahwa ketika tingginya semangat dan gairah kerjapara karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja



karyawan akan meningkat karena mereka merasa mereka memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik (Sihombing et al.,2021).

Hipotesis

H1: Ada pengaruh secara parsial antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo.

H2: Ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo.

H3: Ada pengaruh secara parsial antara loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan hubungan kausal. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan metode Nonprobability sampling mengambil semua Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo yang berjumlah 42 pegawai kecuali pimpinan. Data yang dipakai berupa data primer yaitu penyebaran kuesioner serta data sekunder berupa dokumentasi instansi. Pengujiannya berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis t (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,737	0,571	0,687	0,438	>0,3044	Valid
2	0,785	0,720	0,802	0,801	>0,3044	Valid
3	0,758	0,754	0,807	0,855	>0,3044	Valid
4	0,779	0,604	0,639	0,630	>0,3044	Valid
5	0,738	0,425	0,673	0,466	>0,3044	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2024



Berdasarkan table Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa rhitung variable kecerdasan intelektual, disiplin kerja, loyalitas kerja dan kinerja lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indicator setiap masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variable menunjukkan nilai yang berada diatas nilai rtabel yaitu sebesar 0,3044.

Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	0,816	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,675	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,756	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa semua variable dalam penelitian ini mempunyai Cronbach' s Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
0.200	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat table One Sample Kolmogorov Smrinov diatas menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan intelektual	0,624	0,1	1,603	10	Tidak Terjadi
Disiplin kerja	0,999	0,1	1,001	10	Tidak Terjadi
Loyalitas kerja	0,623	0,1	1,604	10	Tidak Terjadi

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil diatas diperoleh nilai Tolernace variable Kecerdasan Intelektual (X1) yaitu $0,624 > 0,10$ dan nilai VIF yaitu $1,603 < 10$. Nilai Tolerance variable Disiplin Kerja yaitu $0,999 > 0,10$ dan nilai VIF yaitu $1,001 < 10$. Nilai Tolerance variable Loyalitas Kerja yaitu $0,623 > 0,10$ dan nilai VIF yaitu $1,604 < 10$. Maka hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas atas variable independent.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan intelektual	0,911	>0,05	Tidak heterokedatisitas
Disiplin kerja	0,821	>0,05	Tidak heterokedatisitas
Loyalitas kerja	0,339	>0,05	Tidak heterokedatisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil glejser diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variable kecerdasan intelektual yaitu 0,911, variable disiplin kerja yaitu 0,821, dan variable loyalitas kerja yaitu 0,339 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heterokedastistas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Keterangan
	3,401	
Kecerdasan intelektual	0,406	Hubungan Positif
Disiplin kerja	0,203	Hubungan Positif
Loyalitas kerja	0,249	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 3,401 + 0,406X_1 + 0,203X_2 + 0,249X_3 + 2,339$$

Nilai konstanta sebesar 3,401 menyatakan jika tidak ada variable kecerdasan intelektual (X_1), disiplin kerja (X_2), loyalitas kerja (X_3) maka akan diperoleh nilai kerja kinerja karyawan sebesar 3,401. Koefisien regresi b_1 (kecerdasan intelektual) = 0,406. Artinya, setiap peningkatan nilai kecerdasan intelektual sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,406 dengan asumsi variable yang lain yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai tetap. Koefisien regresi b_2 (disiplin kerja) = 0,203. Artinya, setiap peningkatan nilai disiplin kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,203 dengan asumsi variable lain yaitu kecerdasan intelektual dan loyalitas kerja bernilai tetap. Koefisien regresi b_3 (loyalitas kerja) = 0,249. Artinya, setiap peningkatan nilai loyalitas kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,249 dengan asumsi variable lain yaitu kecerdasan intelektual dan disiplin kerja bernilai tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,751	75,1% Berpengaruh

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variable bebas terhadap variable terikat yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square. Koefisien determinasi dapat dilihat dari table diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square dihitung dengan $0,751 \times 100\% = 75,1\%$ yang berarti bahwa kinerja pegawai 75,1% dipengaruhi oleh kecerdasan



intelektual, disiplin kerja dan loyalitas kerja maka dapat disimpulkan interpretasi koefisien kolerasi tergolong kuat. Sedangkan sisanya sebesar 24,9% kinerja pegawai dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti saat ini.

Uji t

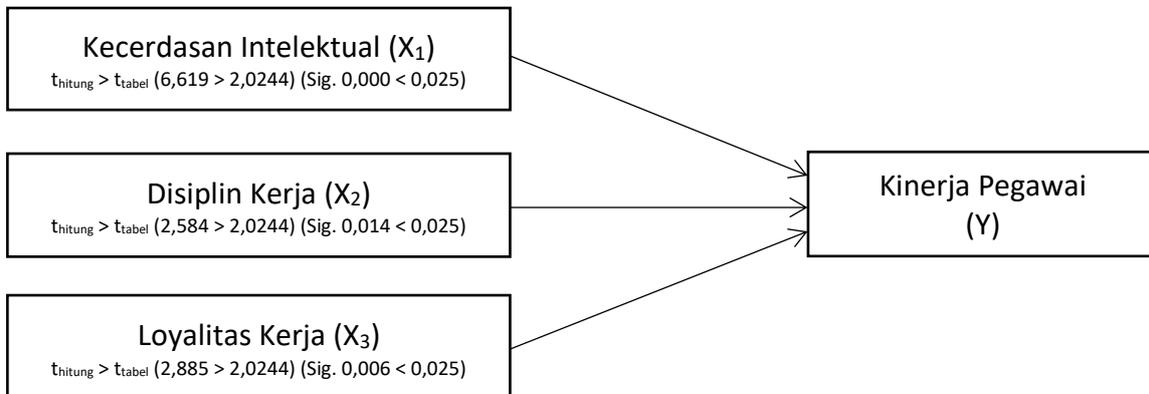
Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Keterangan
Kecerdasan intelektual	0,428	Hubungan Positif
Disiplin kerja	0,202	Hubungan Positif
Loyalitas kerja	0,220	Hubungan Positif

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Nilai thitung > ttabel ($6,619 > 2,0244$) (Sig. $0,000 < 0,025$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh kecerdasan intelektual (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Nilai thitung > ttabel ($2,584 > 2,0244$) (Sig. $0,014 < 0,025$) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Nilai thitung > ttabel ($2,885 > 2,0244$) (Sig. $0,006 < 0,025$) maka H_0 ditolak. Artinya adanya pengaruh loyalitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Pembahasan

Pengaruh Kecrdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin meningkatnya kecerdasan intelektual maka akan meningkat kinerja pegawai tersebut. Maka faktor penting dalam



menyelesaikan pekerjaan, mampu mempraktekkan ilmu yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan (Siswando,2021).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan. Maksud tindakan pendisiplinan tersebut untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang akan datang (Bahri et al.,2023).

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Menunjukkan bahwa secara parsial loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya,semakin tinggi Tingkat loyalitas seseorang terhadap pekerjaanya, semakin besar kemungkinan bahwa hal tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerjanya (Sihombing,2021).

5. KESIMPULAN

Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Probolinggo. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan serta menambah variabel lain, guna pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. DEEPUBLISH.
- Bahri, M. S., Puji, A., Tumini, & Wijaksono, A. (2023). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Probo Sakti Probolinggo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 10(3). <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/490>
- Ginting, S. O., Efendi, N., & Tarigan, P. S. B. (2020). Pengaruh Intelligence Quotient, Emotional Quotient Terhadap Kinerja Melalui Spiritual Quotient. *Jurnal Ilmiah*



- Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 47–69.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- Khaeruman., Luis M., Yuary F., Eni E., Nur A., Nurdin N., & Mutinda T. W. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Studi Kasus. CV. AA. RIZKY.
- Pakpahan, D. P. (2021). *Kecerdasan Spiritual (SQ) Dan Kecerdasan Intelektual (SI) Dalam Moralitas Remaja Berpacaran Upaya Mewujudkan Manusia Yang Seutuhnya*. CV. Multimedia Edukasi.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah (JESA)*, 6(1), 370–386. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/925>
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siombing, W. F., Nasution, A. P., & Yudi Prayoga. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(3), 377–386.
- Siswando, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan “Key Talent.” *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 18(2), 296–303. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/9151%0D>
- Subagja, I. K., & Safrianto, A. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 118–128.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utara, D. P. S., Suryani, N. N., & Adnyana, I. D. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. CV. Noah Aletheia.