

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi CV Tiki Kudus

Kantor TIKI Kudus (Titipan Kilat) beralamatkan di Ruko Ronggolawe 7a, Kudus, Jawa Tengah 59331, Indonesia. Pelayanan yang diberikan dari kantor ini ialah pengiriman baju, dokumen, paket, dan barang lain. Tersedia beberapa pilihan pengiriman baik cek resi ataupun non resi Tiki, lacak pengiriman dan lain sebagainya.

Pilihan pengiriman juga terdapat beberapa alternatif yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dimana pilihan pengirimannya diantaranya yaitu reguler dengan estimasi 3-6 hari disesuaikan dengan jarak pengiriman dan 1 hari sampai. Paket pengiriman juga mempengaruhi biaya ongkir selain itu terdapat faktor lainnya misalnya besar dan beratnya barang serta jarak tempuh pengiriman.

Terdapat dukungan lain yang diberikan oleh TIKI yaitu “*sistem tracking paket online*” sistem ini bisa menunjukkan informasi terkait sejauh mana paket yang dikirim telah terkirim dengan cara memasukkan nomor resi TIKI ke alamat resmi TIKI. Informasi lainnya yang diterima yaitu besarnya ongkir, lokasi pengiriman yang didukung, status pengiriman dan lain sebagainya. Bisa juga mendatangi kantor TIKI Kudus atau bisa juga dengan menghubungi *call center* (*customer service*) TIKI untuk mendapat respon cepat

2. Visi dan Misi

Visi TIKI adalah mewujudkan TIKI menjadi perusahaan terbaik dalam jasa logistik dan pengiriman dengan memberikan pelayanan kepentingan dan kebutuhan optimal agar lebih eksis di dunia nasional dan internasional.

¹ <https://idalamat.com/alamat/105673/tiki-kudus-titipan-kilat-kudus-jawa-tengah>

Misi TIKI adalah giat bekerja secara bertanggung jawab, jujur dan profesional dengan dedikasi dan keyakinan kuat menuju kearah yang lebih baik.²

3. Produk dan Layanan

a. Produk Tiki

Produk yang dimiliki diantaranya adalah :

- (1) SDS (*Same Day Service*), yaitu pengiriman yang diterima pada hari yang sama.
- (2) ONS (*Over Night Service*), yaitu pengiriman yang dikirim sekarang akan tiba besok hari.
- (3) TDS (*Two Days Service*), yaitu pengiriman yang akan diterima dalam waktu dua hari.
- (4) REG (*Regular Service*), yaitu pengiriman dengan prediksi waktu selama 3-4 hari.
- (5) ECO (*Economy Service*), yaitu pengiriman dengan menghemat biaya kirim.
- (6) TRC (*Trucking Service*), yaitu pengiriman dengan minimal berat 10 Kilogram.
- (7) INT (*International Service*), yaitu kiriman dengan ongkos kirim terjangkau ke luar negeri.³

b. Layanan Tiki

Tiki menyediakan berbagai layanan untuk pelanggan diantaranya, tiki putar (jemput antar), pickup delivery, packing, e-signature, member TIKI, cash on delivery, SMS resi, email notification, layanan asuransi, realtime tracking, drive THRU, sales counter 24 jam, jempol gratis, *mobile apps*.⁴

4. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di CV. TIKI Kudus berlokasi di Ruko Ronggolawe 7-A Getas Pejaten Kudus.

² Tiki, "Tentang Tiki," tiki.id, diakses pada 06 Juni, 2021. <https://tiki.id/tentang-tiki>

³ Tiki, "Produk dan Layanan Tiki," tiki.id, diakses pada 06 Juni, 2021. <https://tiki.id/produk-dan-layanan>

⁴ Tiki, "Produk dan Layanan Tiki," tiki.id, diakses pada 06 Juni, 2021. <https://tiki.id/produk-dan-layanan>

B. Gambaran Umum Responden

yaitu hal-hal yang berhubungan mengenai keadaan sampel. Dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan di CV. TIKI Kudus yang berjumlah 50 responden. Dimana cirikhas sampel dikelompokkan yang didasarkan pada jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir dan usia.

1. Jenis Kelamin Responden

Informasi tentang jenis kelamin karyawan di CV. TIKI Kudus bisa diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki- laki	31	62%
2	Perempuan	19	38%
Total		50	100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui sajian tersebut, bisa dipahami bahwasannya dari 50 karyawan di CV. TIKI Kudus, jenis kelamin responden adalah 31 orang (62%) laki-laki dan 19 orang (38%) orang perempuan. Data ini memperlihatkan bahwasannya karyawan di CV. TIKI Kudus didominasi laki-laki.

2. Usia Responden

Informasi tentang usia responden, yaitu karyawan di CV. TIKI Kudus dapat diketahui melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 25 tahun	14	28%
2	26-30 tahun	22	44%
3	31-35 tahun	8	16%
4	> 35 tahun	6	12%
Total		50	100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui tabel tersebut, bisa dipahami bahwasannya dari 50 responden yang merupakan karyawan di CV. TIKI Kudus, menunjukkan bahwa

rata-rata usia responden kurang dari 25 tahun sejumlah 14 orang (28%), usia 26-30 tahun sejumlah 22 orang (44%), usia 31-35 tahun sejumlah 8 orang (16%), dan usia > 35 tahun sejumlah 6 orang (12%). Data ini memperlihatkan bahwasannya karyawan di CV. TIKI Kudus mayoritas berusia 26-30 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Informasi mengenai pendidikan terakhir yang ditempuh responden karyawan di CV. TIKI Kudus dapat diketahui melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD/Sederajat	4	8%
2	SMP/Sederajat	13	26%
3	SMA/Sederajat	22	44%
4	S1	11	22%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui data tersebut, bisa dipahami bahwa dari 50 responden yang merupakan karyawan di CV. TIKI Kudus, yang pendidikan terakhirnya SD/Sederajat sebanyak 4 orang (8%), SMP/Sederajat sebanyak 13 orang (26%), SMA/Sederajat sebanyak 22 orang (44%), dan S1 sejumlah 11 orang (22%). Maka bisa diambil kesimpulan bahwasannya sebagian besar karyawan di CV. TIKI Kudus berpendidikan terakhir SMA/Sederajat.

4. Masa Kerja Responden

Sedangkan informasi berkaitan dengan masa kerja responden di CV. TIKI Kudus dapat diketahui melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 tahun	13	26%
2	1-2 tahun	15	30%

3	2-3 tahun	7	14%
4	> 3 tahun	15	30%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui tabel diatas, dapat dipahami bahwasannya dari 50 responden yang merupakan karyawan di CV. TIKI Kudus, telah bekerja di CV. TIKI Kudus selama kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang (26%), selama 1 - 2 tahun sejumlah 15 orang (30%), selama 2 - 3 tahun sejumlah 7 orang (14%), > 3 tahun sejumlah 15 orang (30%). Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya karyawan telah bekerja di CV. TIKI Kudus didominasi selama 1 - 2 tahun dan > 3 tahun.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Spiritual Question (X1)

Jawaban responden berjumlah 50 orang melalui penyebaran kuesioner tentang variabel *spiritual question* kemudian dianalisis seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden tentang Spiritual Question (X1)

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya bersikap jujur ketika bekerja	0 0%	1 2%	4 8%	42 84%	3 6%	50 100%
2	Saya dalam menjalankan tugas terlibat dengan orang lain.	0 0%	0 0%	9 18%	33 66%	8 16%	50 100%
3	Saya suka membantu lainnya agar menjadi lebih baik.	0 0%	0 0%	11 22%	32 64%	7 14%	50 100%

4	Saya berusaha tidak melakukan kegiatan yang merusak dan merugikan lingkungan baik alam maupun makhluk lain.	0 0%	0 0%	9 18%	33 66%	8 16%	50 100%
5	Saya bisa merubah penderitaan saya menjadi motivasi menuju kearah hidup yang lebih baik.	0 0%	0 0%	5 10%	39 78%	6 12%	50 100%
6	Saya bisa mengambil ibrah dalam setiap tindakan yang saya alami.	0 0%	0 0%	4 8%	42 84%	4 8%	50 100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui tabel diatas, mengenai jawaban responden, yaitu karyawan CV. TIKI Kudus mengenai *spiritual question* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item pertama, responden tidak setuju sejumlah 2 orang, netral berjumlah 4 orang (8%), setuju sejumlah 42 orang (84%), dan sangat setuju sejumlah 3 orang (6%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju bahwa mereka bersikap jujur ketika bekerja.

Item kedua, responden menyatakan netral berjumlah 9 orang (18%), setuju sejumlah 33 orang (66%), dan sangat setuju sejumlah 8 orang (16%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi

responden setuju bahwa karyawan terlibat kerjasama dengan yang lainnya ketika menjalankan tugasnya.

Item ketiga, responden menyatakan netral berjumlah 11 orang (22%), setuju sejumlah 32 orang (64%), dan sangat setuju sejumlah 7 orang (14%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju bahwa mereka suka memberikan bantuan kepada lainnya agar menjadi lebih baik.

Item keempat, responden menyatakan netral berjumlah 9 orang (18%), setuju sejumlah 33 orang (66%), dan sangat setuju sejumlah 8 orang (16%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju bahwa mereka berusaha tidak menjalankan aktivitas yang membawa kerusakan atau kerugian lingkungan alam dan makhluk lain.

Item kelima, responden menyatakan netral berjumlah 5 orang (10%), setuju sejumlah 39 orang (78%), dan sangat setuju sejumlah 6 orang (12%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju bahwa mereka bisa merubah penderitaan yang diderita menjadi motivasi dalam menjalani hidup yang lebih baik.

Item keenam, responden menyatakan netral berjumlah 4 orang (8%), setuju sejumlah 42 orang (84%), dan sangat setuju sejumlah 4 orang (8%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju bahwa mereka bisa mengambil ibrah dalam kejadian yang diderita.

2. *Emosional Question (X2)*

Jawaban yang diberikan oleh responden melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 orang karyawan di CV. TIKI Kudus tentang variabel *emosional question* dianalisis dalam sajian tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 6 Tanggapan Responden tentang
*Emosional Question (X2)***

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya bisa menyadari apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan saya.	0 0%	0 0%	1 2 %	27 54 %	22 44 %	50 100%
2	Saya mampu berinteraksi dengan baik dengan yang lainnya.	0 0%	0 0%	0 0 %	24 48 %	26 52 %	50 100%
3	Saya cenderung mampu memahami perasaan orang lain	0 0%	0 0 %	1 2 %	23 46 %	26 52 %	50 100%
4	Pelayanan terhadap pelanggan merupakan prioritas	0 0%	0 0 %	0 0 %	22 44 %	28 56 %	50 100%
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang saya tidak sukai.	0 0%	0 0 %	1 2 %	25 50 %	24 48 %	50 100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui informasi yang tersaji dalam tabel, mengenai jawaban responden, yaitu karyawan CV. TIKI Kudus mengenai *emosional question* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item pertama, responden menyatakan netral berjumlah 1 orang (2%), setuju sejumlah 27 orang (54%), dan sangat setuju sejumlah 22 orang (44%).

Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju mereka bisa menyadari apa yang menjadi kelebihan dan kekurangannya.

Item kedua, responden menyatakan setuju berjumlah 24 orang (48%), dan sangat setuju berjumlah 26 orang (52%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju mereka dapat berkomunikasi dengan baik kepada orang lain.

Item ketiga, responden menyatakan netral berjumlah 1 orang (2%), setuju sejumlah 23 orang (46%), dan sangat setuju sejumlah 26 orang (52%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju mereka cenderung mampu memahami perasaan orang lain.

Item keempat, responden menyatakan setuju sejumlah 22 orang (44%), dan sangat setuju sejumlah 28 orang (56%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju pelayanan terhadap pelanggan merupakan prioritas.

Item kelima, responden menyatakan netral berjumlah 1 orang (2%), setuju sejumlah 25 orang (50%), dan sangat setuju sejumlah 24 orang (48%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi responden setuju mereka akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meskipun mereka tidak menyukainya.

3. Motivasi (X3)

Jawaban yang diberikan responden setelah kuesioner diberikan kepada 50 orang karyawan di CV. TIKI Kudus tentang variabel motivasi akan dilakukan analisis sebagaimana yang tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden tentang Motivasi (X3)

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya giat menggapai tujuan/sasaran meskipun mengalami kegagalan dan ada	0 0%	0 0%	2 4%	25 50%	23 46%	50 100%

	halangan.						
2	Saya bisa menampilkan hasil terbaik dalam bekerja.	0 0%	0 0%	1 2%	30 60%	19 38%	50 100%
3	Saya mampu memotivasi diri saya sendiri.	0 0%	0 0%	1 2%	35 70%	14 28%	50 100%
4	Apresiasi mengenai prestasi saya meningkatkan semangat bekerja saya.	0 0%	0 0%	0 0%	28 56%	22 44%	50 100%
5	Saya bisa bekerja lebih dari target yang perusahaan berikan.	0 0%	0 0%	2 4%	30 60%	18 36%	50 100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui informasi yang sudah terjadi, mengenai jawaban responden, yaitu karyawan CV. TIKI Kudus mengenai motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item pertama, responden menyatakan netral berjumlah 2 orang (4%), setuju sejumlah 25 orang (50%) dan sangat setuju sejumlah 23 (46%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju bahwa mereka giat dalam menggapai tujuan atau sasaran meskipun mengalami kegagalan dan halangan.

Item kedua, responden menyatakan netral berjumlah 1 orang (2%), setuju sejumlah 30 orang (19%) dan sangat setuju sejumlah 19 (38%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.

Item ketiga, responden menyatakan netral berjumlah 1 orang (2%), setuju sejumlah 35 orang (70%) dan sangat setuju berjumlah 14 (28%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju bahwa mereka mampu memotivasi diri sendiri.

Item keempat, responden menyatakan setuju berjumlah 28 orang (56%) dan sangat setuju berjumlah 22 (44%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju bahwa penghargaan atas

prestasi yang mereka peroleh, mendorong mereka untuk bekerja lebih giat.

Item kelima, responden menyatakan netral sejumlah 2 orang (8%), setuju sejumlah 30 orang (60%) dan sangat setuju sejumlah 18 (36%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju mereka bisa bekerja lebih dari apa yang sudah menjadi ketentuan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban yang diberikan responden setelah kuesioner disebarakan kepada 50 orang karyawan di CV. TIKI Kudus tentang variabel kinerja karyawan akan dilakukan analisis sebagaimana yang terdapat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya bekerja mengikuti standar perusahaan.	0 0%	0 0%	7 14%	21 42%	22 44%	50 100%
2	Saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas	0 0%	0 0%	6 12%	21 42%	23 46%	50 100%
3	Saya berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.	0 0%	0 0%	3 6%	29 58%	18 36%	50 100%
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	0 0%	0 0%	4 8%	31 62%	15 30%	50 100%
5	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0 0%	0 0%	9 18%	26 52%	15 30%	50 100%

6	Saya cenderung tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja	0 0%	0 0%	7 14%	25 50%	18 36%	50 100%
7	Saya mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik	0 0%	0 0%	5 10%	27 54%	18 36%	50 100%
8	Saya berusaha menjadi pekerja yang dapat diandalkan	0 0%	0 0%	5 10%	25 50%	20 40%	50 100%
9	Saya memiliki loyalitas terhadap perusahaan.	0 0%	0 0%	6 12%	18 36%	26 52%	50 100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui tabel yang sudah diberikan, mengenai jawaban responden, yaitu karyawan CV. TIKI Kudus mengenai kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item pertama, responden menyatakan netral sejumlah 7 orang (21%). setuju berjumlah 21 orang (42%) dan sangat setuju berjumlah 22 (44%) Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan sangat setuju bahwa mereka bekerja mengikuti standar perusahaan.

Item kedua, responden menyatakan netral berjumlah 6 orang (12%) setuju berjumlah 21 orang (42%) dan sangat setuju berjumlah 23 (46%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan sangat setuju bahwa mereka cenderung teliti dalam melakukan tugas.

Item ketiga, responden menyatakan netral sejumlah 3 orang (6%) setuju berjumlah 29 orang (18%) dan sangat setuju berjumlah 18 (36%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan

setuju bahwa mereka berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Item keempat, responden menyatakan netral berjumlah 4 orang (8%) setuju berjumlah 31 orang (62%) dan sangat setuju berjumlah 15 (30%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien.

Item kelima, responden menyatakan netral berjumlah 9 orang (18%) setuju berjumlah 26 orang (52%) dan sangat setuju berjumlah 15 (30%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju bahwa mereka tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item keenam, responden menyatakan netral berjumlah 7 orang (14%) setuju berjumlah 25 orang (50%) dan sangat setuju berjumlah 18 (36%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju bahwa mereka cenderung tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja.

Item ketujuh, responden menyatakan netral berjumlah 5 orang (10%) setuju berjumlah 27 orang (54%) dan sangat setuju berjumlah 18 (36%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju mereka bekerja semaksimal mungkin demi mendapatkan hasil yang maksimal.

Item kedelapan, responden menyatakan netral berjumlah 5 orang (10%) setuju berjumlah 25 orang (50%) dan sangat setuju berjumlah 20 (40%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan setuju bahwa mereka berusaha menjadi pekerja yang dapat diandalkan.

Item kesembilan, responden menyatakan netral berjumlah 6 orang (12%) setuju berjumlah 18 orang (36%) dan sangat setuju berjumlah 26 (52%). Data ini memperlihatkan bahwasannya dominasi karyawan sangat setuju bahwa memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas diketahui dengan melakukan perbandingan antara r_{tabel} dan nilai r_{hitung} . Item pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Nilai r_{hitung} nya didapatkan melalui perhitungan pada *Corrected Item-Total Correlation* dengan SPSS for Windows 26.0. Adapun nilai r_{tabel} diketahui melalui persamaan df (*degree of freedom*) = $n - k$. melalui persamaan ini diperoleh $df = n - 3 = 50 - 3 = 47$ dan taraf signifikansinya $5\% = 0,05$, sehingga didapatkan nilai r_{tabel} nya yaitu 0,316. Hasil uji validitas instrumen tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Spiritual Question (X1)	X1.1	0,467	0,316	Valid
	X1.2	0,680	0,316	Valid
	X1.3	0,648	0,316	Valid
	X1.4	0,690	0,316	Valid
	X1.5	0,809	0,316	Valid
	X1.6	0,512	0,316	Valid
Emosional Question (X2)	X2.1	0,545	0,316	Valid
	X2.2	0,629	0,316	Valid
	X2.3	0,822	0,316	Valid
	X2.4	0,490	0,316	Valid
	X2.5	0,646	0,316	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,482	0,316	Valid
	X3.2	0,808	0,316	Valid
	X3.3	0,578	0,316	Valid
	X3.4	0,439	0,316	Valid
	X3.5	0,523	0,316	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,887	0,316	Valid
	Y2	0,716	0,316	Valid
	Y3	0,673	0,316	Valid
	Y4	0,669	0,316	Valid
	Y5	0,780	0,316	Valid
	Y6	0,794	0,316	Valid

	Y7	0,787	0,316	<i>Valid</i>
	Y8	0,629	0,316	<i>Valid</i>
	Y9	0,631	0,316	<i>Valid</i>

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui data ini, tiap item menunjukkan bahwasannya nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ (0,316) yang bisa disimpulkan bahwasannya indikator yang tersedia adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen didapatkan melalui pengujian dengan memanfaatkan program SPSS pada bagian uji *Cronbach Alpha*. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Hasil pengujiannya yaitu:

Tabel 4. 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Spiritual Question</i> (X1)	6 item	0,848	<i>Reliabel</i>
<i>Emosional Question</i> (X2)	5 item	0,823	<i>Reliabel</i>
Motivasi (X3)	5 item	0,783	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	9 item	0,924	<i>Reliabel</i>

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Data yang telah tersaji memperlihatkan bahwasannya semua variabel (X1, X2, X3 dan Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hal ini memperlihatkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tujuan dilakukannya uji ini yaitu untuk memahami korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Tidak terdapatnya korelasi pada variabel independen memperlihatkan bahwa ini merupakan model regresi yang baik. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF, apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.⁵ Pengujian ketiga variabel independen yaitu:

Tabel 4. 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Spiritual Question</i> (X1)	0,934	1,071
<i>Emosional Question</i> (X2)	0,869	1,151
Motivasi (X3)	0,917	1,090

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwasannya nilai *tolerance* variabel *spiritual question* yaitu 0,934, *emosional question* yaitu 0,869, motivasi sebesar 0,917 dan nilai VIFnya kurang dari 10. Melalui hal ini bisa dikatakan bahwasannya tidak terjadi multikolinieritas yang dibuktikan dengan nilai *tolerance* kedua variabel $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

2. Uji Autokorelasi

Tujuan dilakukannya uji ini yaitu untuk mengetahui adanya korelasi diantara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya $(t-1)$.⁶ Adanya autokorelasi dipahami melalui uji *Durbin-Watson* (DW test) dimana ketentuannya jika $dU < dW < 4 - dU$ maka

⁵ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, 121.

⁶ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, 138.

tidak terdapat autokorelasi.⁷ Hasil pengujian autokorelasi diketahui melalui hasil berikut:

Tabel 4. 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619 ^a	.383	.343	.97163	1.880

a. Predictors: (Constant), X.3, X.1, X.2

b. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

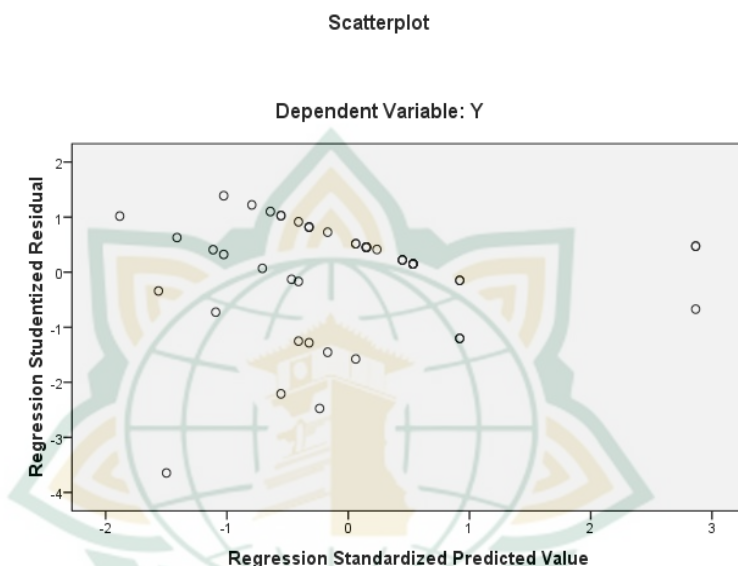
Tabel yang sudah tersaji memperlihatkan bahwasannya nilai Dbyaitu 1,880. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan n sebanyak 50 dan variabel bebas berjumlah 3, dan signifikansinya $\alpha = 5\%$ didapatkan melalui nilai dL yaitu 1,420 dan nilai dU sebesar 1,673 karena hasil pengujiannya adalah $dU < dW < 4 - dU$ ($1,673 < 1,880 < 2,327$), maka dinyatakan tidak adanya autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukannya uji ini ialah untuk mengetahui ketidaksamaan residual antar penelitian dengan penelitian lainnya pada sebuah model regresi. Ketetapan varians residual antar penelitian tetap maka dinyatakan homoskedastisitas namun jika berbeda dinyatakan heteroskedastisitas.⁸ Grafik *scatterplot* berikut akan menunjukkan terjadinya homos atau heteroskedastisitas:

⁷ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), 143.

⁸ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku untuk Orang yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 128.

Gambar 4. 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Grafik *scatterplot* memperlihatkan sebaran titik-titik yang berada di angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola khusus. Maka dapat diketahui bahwasannya dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

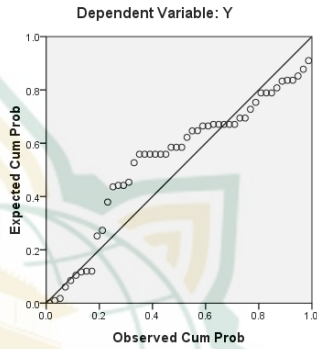
4. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji ini yaitu untuk mengetahui normal tidaknya distribusi dari setiap variabel. Model regresi yang baik nilai residualnya berdistribusi normal.⁹ Hasil pengujian normalitas dinyatakan pada tabel berikut:

⁹ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), 144.

Gambar 4. 3. Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)

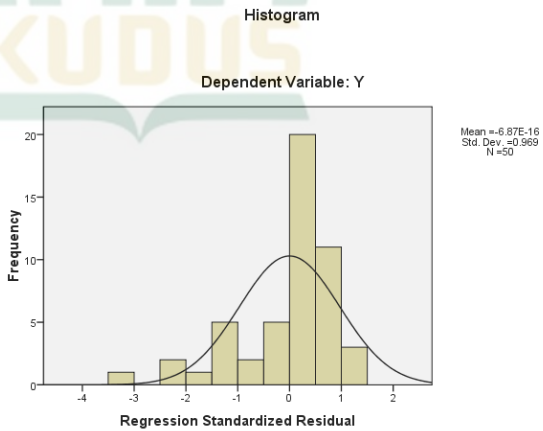
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Sebaran titik-titik terjadi mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis, hal ini menandakan bahwasannya distribusi data mengalami kenormalan. Metode lainnya yang bisa digunakan untuk uji normalitas ialah metode histogram.

Gambar 4. 4. Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Melalui grafik diatas diperlihatkan bahwasannya data berdistribusi normal. Hal ini diketahui melalui kurva histogram dengan bentuk lonceng sempurna.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dimanfaatkan guna memahami tingkat pengaruh antara variabel bebas (*spiritual question*, *emosional question*, dan motivasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di CV. TIKI Kudus. Melalui Uji SPSS diperoleh hasil data di bawah ini yaitu:

Tabel 4. 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	6.159
<i>Spiritual Question</i> (X1)	0,286
<i>Emosional Question</i> (X2)	0,350
Motivasi (X3)	0,808

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Data yang telah tersaji pada penelitian ini didapatkan persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 6.159 + 0,286 X_1 + 0,350 X_2 + 0,808 X_3 + e$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi antara *spiritual question* terhadap kinerja karyawan di CV. TIKI Kudus

b_2 : koefisien regresi antara *emosional question* terhadap kinerja karyawan di CV. TIKI Kudus

b_3 : koefisien regresi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. TIKI Kudus

X_1 : *spiritual question*

X_2 : *emosional question*

X_3 : motivasi

e : standar eror

bisa dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta memperlihatkan angka 6,159 dengan artian apabila variabel *spiritual question*

(X_1), *emosional question* (X_2) dan motivasi (X_3) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan meningkat. Melalui hal ini dapat dipahami bahwasannya meningkatnya ketiga variabel juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

- b. Koefisien regresi dari *spiritual question* (X_1) sebesar 0,286 memperlihatkan pengaruh *spiritual question* terhadap kinerja karyawan searah maknanya apabila *spiritual question* meningkat 1% maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,286.
- c. Koefisien regresi dari *emosional question* (X_2) sebesar 0,350 memperlihatkan pengaruh *emosional question* terhadap kinerja karyawan searah maknanya apabila *emosional question* mengalami peningkatan 1% maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,350.
- d. Koefisien regresi dari motivasi (X_3) sebesar 0,808 memperlihatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan searah maknanya apabila motivasi mengalami peningkatan 1% maka terjadi peningkatan kinerja karyawan yaitu 0,808
- e. Persamaan $Y = 6,159 + 0,286 X_1 + 0,350 X_2 + 0,808 X_3 + e$ menyimpulkan bahwasannya variabel yang memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan ialah motivasi yang terbukti dengan nilai koefisien regresi terbesar daripada variabel lainnya.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan demi memahami dan melakukan pengukuran tingkat kemampuan model regresi dalam menjelaskan variansi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi (R^2) yaitu diantara 0 dan 1.¹⁰ Analisis data yang sudah dilakukan menghasilkan data berikut:

¹⁰ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, 141

Tabel 4. 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.343	.97163

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

Tabel diatas memperlihatkan bahwasannya, nilai *R Square* 0,383. Selanjutnya pengaruh variabel *spiritual question* (X1), *emosional question* (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 38,3%. Sehingga besarnya pengaruh *spiritual question*, *emosional question*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 38,3%, kemudian yang lainnya ($100\% - 38,3\% = 61,7\%$) mendapatkan pengaruh dari variabel diluar penelitian.

3. Uji t (Parsial)

Tujuan dilaksanakannya uji ini yaitu guna mengukur tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.¹¹ Uji ini dilaksanakan dengan melakukan perbandingan pada t_{hitung} dengan t_{tabel} . Tabel distribusi t diketahui dengan melihat derajat kebebasan (df) $n-k-1$. Melalui hal ini diketahui bahwasannya $df = (50-3-1)$ dengan signifikansi 5% yaitu 2,012. Berikut dijelaskan terlihat dalam tabel:

Model	t	Sig.
1		
(Constant)	.981	.332
X.1	2.285	.027
X.2	2.084	.043
X.3	2.981	.005

Tabel 4. 9. Hasil Uji t (Parsial)

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2021

¹¹ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), 139.

Hasil statistik *spiritual question* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} ($2,285 > 2,012$) dan nilai signifikansi ($0,027 < 0,05$). Maka H_0 tertolak dan H_a diterima yang maknanya secara parsial *spiritual question* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. TIKI Kudus.

Hasil statistik *emosional question* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} ($2,084 > 2,012$). Dan nilai signifikansi ($0,043 < 0,05$). Maka H_0 tertolak dan H_a diterima yang maknanya secara parsial *emosional question* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. TIKI Kudus.

Hasil statistik motivasi terhadap kinerja karyawan memperlihatkan nilai t_{hitung} ($2,981 > 2,012$). nilai signifikansinya ($0,005 < 0,05$). Maka H_0 tertolak dan H_a diterima yang maknanya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. TIKI Kudus.

4. Uji F (Simultan)

Tujuan dilaksanakannya uji f yaitu untuk memahami pengaruh semua variabel secara bersamaan terhadap kinerja. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 tertolak dan H_a diterima. distribusi F diketahui melalui $df = n-k$ atau F (k: n-k).. F (3; 50-3), (3; 47), sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,80.

Tabel 4. 16. Hasil Uji f ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.993	3	8.998	9.531	.000 ^a
Residual	43.427	46	.944		
Total	70.420	49			

a. Predictors: (Constant), X.3, X.1, X.2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil SPSS yang diolah, 2021

Melalui tabel yang tersaji, didapatkan F_{hitung} 9,531 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,531 > 2,80$), maka H_0 tertolak dan H_a diterima, artinya *spiritual question*, *emosional question*, dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwasannya *spiritual question*, *emosional question*, dan motivasi secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di CV. TIKI Kudus.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis 1: Pengaruh *Spiritual Question* terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Tiki Kudus

Hipotesis pertama diuji dengan SPSS versi 26, hasil uji statistik *spiritual question* terhadap kinerja karyawan di CV. Tiki Kudus menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,285 dengan nilai t_{tabel} 2,012 dan nilai signifikansi 0,027 dibawah 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,285 > 2,012$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima Maknanya secara parsial *spiritual question* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Tiki Kudus.

Berdasarkan nilai koefesien regresi dari *spiritual question* (X_1) 0,286 memperlihatkan pengaruh *spiritual question* terhadap kinerja karyawan searah maknanya apabila *spiritual question* meningkat 1% maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,286.

Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwasannya *spiritual question* ialah kecerdasan dalam memecahkan dan menghadapi permasalahan nilai atau makna, yaitu kecerdasan dalam menempatkan hidup dan perilaku kita dalam konteks makna yang luas. Kecerdasan spiritual juga digunakan untuk melakukan pada penilaian pada perilaku manusia yang akan memberikan makna dibanding manusia lain.¹² Dalam hal ini, *spiritual*

¹² Paisal, Susi Angraini, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lbpp-Lia Palembang*,

question (SQ) dapat berupa sikap jujur karyawan, kemampuannya dalam bekerjasama dengan orang lain, kepedulian, rasa syukur, serta mengambil hikmah dari semua peristiwa yang dialami.

Hasil ini didukung dengan penelitian Fauziyyah Iswandi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik dengan Variabel Moderasi Disiplin Kerja di Wilayah DKI Jakarta”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwasannya secara sendiri-sendiri IQ dan SQ memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, adapun EQ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.¹³

2. Hipotesis 2: Pengaruh *Emosional Question* terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Tiki Kudus

Hipotesis pertama diuji dengan SPSS versi 26, hasil uji statistik *emosional question* terhadap kinerja karyawan di CV. Tiki Kudus menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,084 dengan nilai t_{tabel} 2,012 dan nilai signifikansi 0,043 yang berada dibawah 0,05. Artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,084 > 2,012$), maka H_0 tertolak dan H_a diterima yang maknanya secara sendiri *emosional question* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Tiki Kudus.

Berdasarkan nilai koefisien regresi *emosional question* (X_2) sebesar 0,350 memperlihatkan pengaruh *emosional question* terhadap kinerja karyawan searah yang maknanya apabila *emosional question* mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan juga peningkatan 0,350

Penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwasannya EQ merupakan skill dalam mengekspresikan, mengelola dan mengenal dengan

Jurnal ilmiah Orasi Bisnis – ISSN : 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 210, hlm.104

¹³ Fauziyyah Iswandi, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik dengan Variabel Moderasi Disiplin Kerja di Wilayah DKI Jakarta”, UIN Syarif Hidayatullah: 2017.

benar didalamnya berupa aktivitas memotivasi diri, mengenal emosi manusia lain dan melakukan pembinaan hubungan antar sesama.¹⁴ Artinya kecerdasan emosional ini mampu memonitor perasaan diri sendiri maupun keadaan diri, keyakinan, perasaan orang lain serta menanggapi informasi untuk memandu pikiran dan tindakan. Dalam hal ini *emosional question* dapat diukur melalui beberapa indikator yakni tingkat percaya diri, komunikasi, empati, dan tanggungjawab.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Furnadi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Sosial, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Melalui Komitmen Kerja (Studi di Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwasannya kecerdasan sosial, EQ, SQ memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian, dimana kecerdasan emosional mempunyai pengaruh paling dominan.¹⁵

3. Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Tiki Kudus

Hipotesis pertama diuji dengan SPSS versi 26, hasil uji statistik motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Tiki Kudus menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,981 dengan nilai t_{tabel} 2,012 dan nilai signifikansi 0,005 yang berada dibawah 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,981 > 2,012), maka H_0 ditolak dan H_a diterima maknanya secara parsial motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Tiki Kudus.

Berdasarkan nilai dari motivasi (X_3) 0,808 memperlihatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja

¹⁴ Harmoko, *Organisasi dan motivasi*, PT Bumi aksara, Jakaerta, 2005, hlm.23

¹⁵ Furnadi, “Pengaruh Kecerdasan Sosial, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Melalui Komitmen Kerja (Studi di Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat”, Universitas Terbuka: 2016.

karyawan searah yang maknanya jika motivasi meningkat 1% maka kinerja karyawan juga meningkat 0,808

Penelitian ini sejalan dengan teori Maslow yang menjelaskan bahwasannya manusia akan selalu termotivasi oleh kesempatan dalam upaya pemenuhan diri selama kebutuhan hidupnya masih terpuaskan, terpuaskannya kebutuhan manusia meningkatkan motivasi kerjanya. Dalam penelitian ini motivasi karyawan dapat diukur melalui tingkat optimis, inisiatif, dan dorongan individu.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Andik Aryanto dan Titien Agustina yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Motivasi terhadap Kinerja Personil Reskrim Polresta Banjarmasin”, dimana penelitiannya menghasilkan bahwasannya EQ, IQ, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan dan parsial.¹⁶

4. Hipotesis 4: Pengaruh *Spiritual Question*, *Emosional Question*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Tiki Kudus

Hipotesis keempat diuji dengan SPSS versi 26, melalui hasil uji F didapatkan $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ ($9,531 > 2,80$) dimana nilai signifikansi 0,000 kurang dari dari 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwasannya secara simultan variabel *spiritual question*, *emosional question*, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Tiki Kudus.

Apabila dilihat dari nilai *R Square* adalah 0,383. Sehingga bisa didesripsikan bahwasannya besarnya pengaruh variabel *spiritual question* (X1), *emosional question* (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 38,3%, sedangkan sisanya ($100\% - 38,3\% = 61,78\%$)

¹⁶ Andik Aryanto dan Titien Agustina yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Motivasi terhadap Kinerja Personil Reskrim Polresta Banjarmasin”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 6, no. 3, (2020): 443-452.

dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Yuni Rukhayatun yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati”, hasil penelitiannya menyatakan bahwasannya EQ, SQ dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.¹⁷

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwasannya *spiritual question*, *emosional question*, dan motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan. Sehingga agar kinerja karyawan baik, setiap variabel tersebut harus diperhatikan. Semakin baik kecerdasan spiritual atau *spiritual question*, kecerdasan emosional atau *emosional question*, dan motivasi secara simultan yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan akan mampu menghadapi dunia kerja, termotivasi dalam bekerja, meningkatkan hasil kerja secara maksimal sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

¹⁷ Yuni Rukhayatun “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati”, UIN Walisongo Semarang: 2018.