



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN
INTELEKTUAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS CIPTOMULYO KOTA
MALANG**

Skripsi

**Diajukan Menjadi Salah Satu Syarat
Dalam Mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

Mochammad Taufik Nurhidayat

NPM. 21901081039



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2023

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah *explanatory research*. Sampel dalam penelitian adalah pegawai Puskesmas Ciptomulyo Kota Malang yang berjumlah 46 orang. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode dalam analisisnya adalah uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dengan alat bantu SPSS.

Hasil penelitian yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciptomulyo Kota Malang. Sedangkan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Kinerja Karyawan.

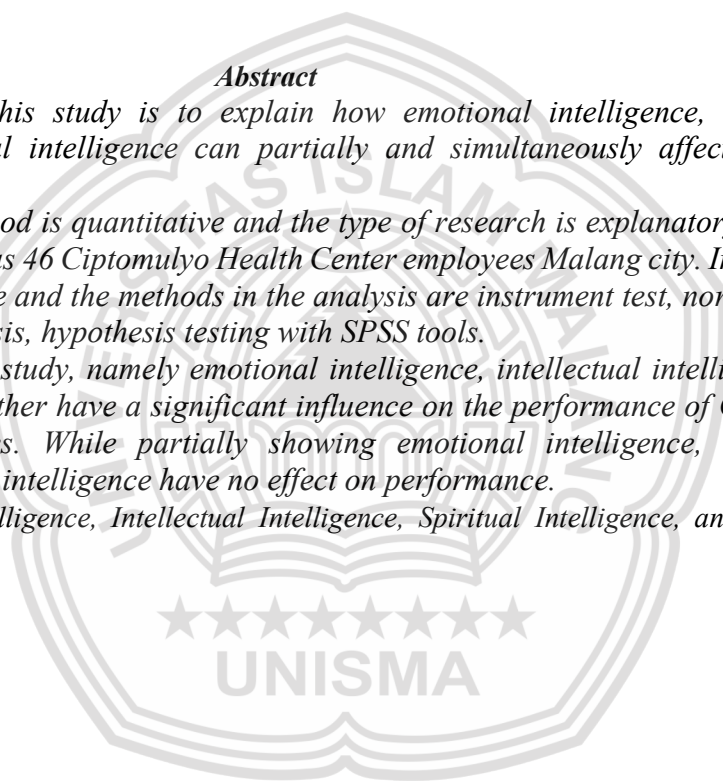
Abstract

The purpose of this study is to explain how emotional intelligence, intellectual intelligence, and spiritual intelligence can partially and simultaneously affect employee performance.

The research method is quantitative and the type of research is explanatory research. The sample in the study was 46 Ciptomulyo Health Center employees Malang city. In collecting data using a questionnaire and the methods in the analysis are instrument test, normality test, multiple regression analysis, hypothesis testing with SPSS tools.

The results of the study, namely emotional intelligence, intellectual intelligence, and spiritual intelligence together have a significant influence on the performance of Ciptomulyo Health Center employees. While partially showing emotional intelligence, intellectual intelligence, and spiritual intelligence have no effect on performance.

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman diperlukannya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. SDM menjadi sesuatu bagian utama menggerakkan dalam sebuah usaha. Menurut Husniyah (2022) bahwa faktor penting dalam perusahaan salah satunya adalah SDM. Menurut Nurliani (2019) bahwa sumber daya manusia adalah bagian penting dalam dunia usaha, sehingga perusahaan harus melakukan pendekatan agar mengatur dan mengelola sehingga efektif dan efisien. Menurut Darwito (2008) bahwa SDM menjadi bagian terpenting menjalankan organisasi. Maka perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Penurunan kinerja menjadi masalah utama pada perusahaan, hal tersebut juga terjadi pada Puskesmas Ciptomulyo kota Malang. Puskesmas Ciptomulyo kota Malang yang menjadi rujukan masyarakat mengalami peningkatan pasien setiap tahunnya. Pasca Covid-19 masyarakat lebih sering melakukan kontrol kesehatan karena khawatir terkena penyakit yang lain sehingga terjadi lonjakan rata-rata harian kunjungan pasien. Hal tersebut diperparah dengan tugas khusus kepada tenaga kesehatan dari pemerintah yaitu membuat laporan kinerja tenaga kesehatan bulanan dan triwulan. Fenomena tersebut dapat menambah beban kerja karyawan Puskesmas Ciptomulyo. Sehingga akan mengakibatkan turunannya indeks kepuasan pasien terhadap kinerja Puskesmas Ciptomulyo.

Beberapa faktor yang dapat menurunkan indeks kepuasan pelayanan yaitu pasien menumpuk karena berbelitnya prosedur pelayanan, pasien tidak tertangani, kurang ramah dalam memberikan pelayanan, hingga salah memberikan pengobatan. Menurut Librianty (2017) prosedur tidak berbelit, pelayanan yang semakin mudah didapat, dan biaya murah menjadi indikator dalam indeks kepuasan pelayanan. Maka faktor-faktor tersebut dapat menurunkan indeks kepuasan pelayanan kesehatan di Puskesmas Ciptomulyo.

Karyawan harus berjuang untuk menaikkan indeks kepuasan dengan meningkatkan kinerjanya. Ketika karyawan memiliki kinerja yang bagus maka akan membuat perusahaan menjadi semakin maju. Sejalan dengan penelitian Husniyah (2022) bahwa perusahaan akan berkembang pesat ketika kinerja karyawan meningkat. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kemampuan kecerdasan karyawan (Ayu, 2018).

Kecerdasan dibagi menjadi 3 kategori secara umum yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual. Karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik agar dapat mengelola emosinya dengan baik. Menurut Saifuddin (2022) bahwa SDM yang terkena tekanan kerja tinggi berakibat kepada pola kerjanya, sehingga dibutuhkan kecerdasan emosional yang baik untuk mengendalikan emosinya. Maka karyawan diwajibkan untuk bisa mengelola emosinya dengan baik.

Kecerdasan emosional (EQ) dipengaruhi dengan kesadaran dalam diri sendiri, kontrol diri, dan memberikan motivasi (Nurliani et al., 2019). Dalam penelitian dari (Ratnasari, 2015) karakter, empati, dan naluri moral yang menjadi tumpuan dalam kecerdasan emosional. Hal tersebut menjadikan

kecerdasan emosional (EQ) mempunyai korelasi kinerja karyawan. Sejalan pada penelitian Ratnasari (2015) bahwa kecerdasan emosional (EQ) memiliki korelasi kinerja karyawan karena dapat mengatur emosinya, memberikan motivasi pada diri sendiri, dan mempunyai empati tinggi. Berbeda pada penelitian dari Saifuddin (2022) bahwa kecerdasan emosional (EQ) tidak memiliki korelasi kepada kinerja.

Dalam bekerja SDM juga harus memiliki kecerdasan intelektual. Fungsi dari kecerdasan intelektual adalah mempengaruhi kinerja untuk menalar dan mencari jalan keluar (Robbins, 2008). Kecerdasan intelektual dibutuhkan ketika karyawan diberikan permasalahan yang menuntut untuk berfikir cepat dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan akan selalu mencari karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi.

Kecerdasan emosional kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Ayu (2018) kecerdasan intelektual (IQ) memiliki korelasi kepada kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian dari Saifuddin (2022) bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual. Menurut Nurliani (2019) diterangkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) memiliki indikator-indikator yaitu kecakapan figur, kecakapan verbal, dan kecakapan numerik.

Selain EQ dan IQ karyawan juga terdapat SQ, menurut Ratnasari (2020) bahwa kecerdasan spiritual berfungsi mendorong individu untuk melakukan kebaikan dan bertindak mulia. Karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang bagus tetapi tidak diimbangi kecerdasan spiritual seperti berbicara jujur, amanah dalam bekerja dan sopan santun maka akan percuma.

Faktor kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan. Nilai religiusitas menjadi point utama dalam SQ dan semua kegiatan (Susyanti, 2019). Sejalan dengan penelitian Ayu (2018) di kecerdasan spiritual (SQ) memiliki korelasi dengan kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian dari Saifuddin (2022) kinerja tidak berkorelasi kecerdasan spiritual. Menurut Nurliani (2019) indikator dari kecerdasan spiritual adalah kesadaran *transcendental*, pengalaman spiritual, kesabaran, dan pengampunan. Dalam penelitian dari Lubis (2018) indikator kecerdasan spiritual adalah individu ketika tertimpa rasa sakit dapat bertahan dan melaluinya, meminimalisir dalam hal yang merugikan, dan mempunyai kesadaran tinggi.

Menurut Goleman (2015) bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai ditunjang oleh kecerdasan intelektual sebesar 20% dan 80% ditunjang kecerdasan selain kecerdasan intelektual (IQ) seperti kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Berdasarkan uraian aspek kajian EQ, IQ, SQ dengan kinerja karyawan merupakan kajian yang sesuai dengan kondisi pada saat ini.

Manfaat penelitian ini secara teoritis berguna untuk menambah informasi tentang pengetahuan SDM. Sedangkan manfaat secara praktis berguna untuk pemimpin Puskesmas Ciptomulyo guna mengambil sikap agar kinerja pegawai lebih baik.

Kesehatan menjadi sesuatu yang berharga bagi manusia agar dapat beraktifitas setiap hari. Dalam visi Puskesmas Ciptomulyo terwujudnya masyarakat yang lebih sehat dan mandiri di wilayah kerja Puskesmas Ciptomulyo. Dengan visi tersebut Puskesmas Ciptomulyo berusaha untuk meningkatkan pelayanan dalam kesehatan masyarakat setempat. Agar dapat

mencapai visi tersebut Puskesmas Ciptomulyo membuat misi yang jelas. Salah satunya adalah misi adalah mempertahankan dan melakukan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara meluas dan relevan dengan masyarakat. Peningkatan pelayanan harus diimbangi dengan kinerja yang baik. Jumlah karyawan di Puskesmas Ciptomulyo yaitu sejumlah 46 orang dengan rincian tenaga kesehatan (NAKES) 34 orang dan 11 orang tenaga penunjang.

Melihat dari visi dan misi Puskesmas Ciptomulyo maka peneliti bermaksud untuk menguji dan mencari solusi yang terbaik dari penelitian terdahulu dengan membahas kinerja karyawan dilihat dari kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual. Batasan dalam penelitian ini yaitu responden bervariasi yang bukan berasal dari tenaga profesional saja. Penelitian terdahulu didapat dari Riana (2018), Ayu (2018), Nurliani (2019), Pambudi (2019), Ratnasari (2020), Lona (2020), dan Saifuddin (2022). Oleh sebab itu penelitian ini perlu dilakukan dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Ciptomulyo Kota Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah dalam kecerdasan emosional (EQ) mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan?
2. Apakah dalam kecerdasan intelektual (IQ) mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan?
3. Apakah dalam kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan?

4. Apakah dalam kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh simultan kepada kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk melakukan analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) kepada kinerja karyawan.
2. Untuk melakukan analisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) kepada kinerja karyawan.
3. Untuk melakukan analisis pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) kepada kinerja karyawan.
4. Untuk melakukan analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) kepada kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Secara praktis
Sebagai salah satu landasan pengambilan keputusan pimpinan Puskesmas Ciptomulyo agar kinerja sumber daya manusia dapat bekerja dengan lebih baik.
2. Secara teoritis
Dapat berguna sebagai tambahan informasi tentang pengetahuan sumber daya manusia.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dalam pembahasan ini yang mempunyai tujuan mencari hubungan antara kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh kepada kinerja karyawan Puskesmas Ciptomulyo menghasilkan beberapa poin yaitu:

1. Ditemukan tidak ada pengaruh pada variabel kecerdasan emosional kepada karyawan Puskesmas Ciptomulyo.
2. Ditemukan tidak ada pengaruh variabel kecerdasan intelektual kepada karyawan Puskesmas Ciptomulyo.
3. Ditemukan tidak ada pengaruh variabel kecerdasan spiritual kepada karyawan Puskesmas Ciptomulyo.
4. Terdapat pengaruh yang simultan di kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) kepada karyawan Puskesmas Ciptomulyo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis mempunyai keterbatasan yaitu:

1. Variabel terbatas mengakibatkan peneliti menggunakan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual sebagai variabel terikat. Sehingga selain 3 variabel itu tidak dibahas lebih detail.

2. Penelitian ini hanya terbatas di Puskesmas Ciptomulyo yang menimbulkan populasi terbatas.
3. Responden dalam penelitian ini bervariasi yaitu karyawan profesional dan karyawan penunjang operasional di Puskesmas Ciptomulyo.

5.3 Saran

Pada penelitian ini penulis memberikan saran yaitu:

1. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka penelitian selanjutnya diharapkan subjek penelitiannya lebih diperbanyak.
2. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel kecerdasan lain untuk mengetahui hasil yang lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan skala likert dengan 7 titik atau lebih agar responden lebih bebas menggambarkan dirinya.
4. Dalam metode penelitian oleh penelitian selanjutnya disarankan menggabungkan data primer dan wawancara. Sehingga dapat memperluas data penelitian.
5. Menambahkan objek penelitian lebih dari 1 Puskesmas seperti Puskesmas di 1 kecamatan atau Puskesmas di Kota Malang.



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

- Anjarini, A. D. A. (2018). Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 3(1).
- Ayu, T. S. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Barlian, E. (2018). Metodologi penelitian kualitatif & kuantitatif.
- Budiantoro, T. A., Sunaryo, H., & Abs, M. K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Di Man 1 Kota Malang, Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(17).
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Budijaji, W. (2013). Likert (The Measurement Scale And The Number Of Responses In Likert Scale). *Jurnal Ilmu Pertanian*, 2(2), 127-133.
- Darwito, D. (2008). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- <https://dinkes.malangkota.go.id/2016/11/28/puskesmas-ciptomulyo/> diakses pada 22 November 2022.
- Garland R. 1991. The Mid-Point on a Rating Scale: Is it Desirable? *Marketing Bulletin* 2 Research Note 3 pp: 66-70
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa: T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Haryati, H., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan motivasi terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 1 malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(2).
- Husniyah, R. A., Susyanti, J., & Priyono, A. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi

- Covid-19 (Studi Kasus PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(18).
- Irsyada, M. R., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(15).
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Librianty, N. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan Puskesmas Bandar Petalangan Pelalawan Tahun 2017. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 10-17.
- Lona, W. A., Fanggidae, R. E., Nursiani, N. P., & Maak, C. (2020). The influence of emotional intelligence, intellectual intelligence, spiritual intelligence on employee performance. In *5th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management and Social Science (TEAMS 2020)* (pp. 538-545). Atlantis Press.
- Lubis, R. R. (2018). Optimalisasi Kecerdasan Spiritual Anak. *Jurnal Al-Fatih*, 1(1), 1-18.
- Mardiah, Ainun Mardiah. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.
- Marshall, I. N. (2000). *SQ: spiritual intelligence: the ultimate intelligence*. Bloomsbury.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mufarrikhoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. Jakad Media Publishing.
- Nurliani, N. N., Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(8).
- Ngalim, P. (2007). Ilmu pendidikan teoritis dan praktis. *PT Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Pambudi, A. R., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018) . The Effect Of Intellectual Intelligence (Iq), Emotional Intelligence (Eq), And Spiritual Intelligence (Sq)

On The Performance Of Regional Leaders Division Ii Bpjs Health Commitment With Variable In Mediation. *International Journal Of Economics, Business And Applications*, 3(2), 1-11.

Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 51-62.

Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. In *Management Dynamic Conference [MADIC]*.

Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98-107.

Riana, W. D., Ni Nyoman Suryani, & Gde Bayu S. P. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan.

Robbins, S. P., & Judge. (2008). *Prilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.

Saifuddin, M. Agus, Budi Wahono, & Eris Dianawati. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Entrepreneur.

Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1*.

Silen, Adhi Prastistha.(2014). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi akademik. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 21.2

Siregar, S. (2010). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Rajawali Pers. Divisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta*.

Sugiyono, P. D. (2009). *Statistika untuk penelitian. Bandung: CV. Alfabeta, 21*.

Sulastris, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.

Susyanti, J., & ABS, M. K. (2019). Analisis Pengaruh Tingkat Religiusitas, Pengetahuan Dan Lingkungan Sosial Terhadap Minat Menabung Mahasiswa Di Bank Syariah Kota Malang (Studi Kasus Pada Mahasiswa Banyuwangi Di Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(19).

Suyanti, S., & Widyanto, H. (2018). Pengaruh Faktor Kecerdasan Intelektual Terhadap Prestasi Kerja Dosen Akademi Maritim Yogyakarta.

Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.

Wiramihardja, A. (2003). Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kekuatan Kemauan dan Prestasi Belajar. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 76-79.

