



PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA KABUPATEN BANTAENG

Muhammad Ahdiyath Bahar^{*1}, Jeni Kamase², Hari³

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹muhammadahdiyath@gmail.com, ²jenikamase63@gmail.com,

³aswina.susanto4@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng baik secara parsial maupun secara simultan. Data penelitian diperoleh melalui survey pada semua pegawai yang berada di Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 32 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. Hanya kecerdasan emosional yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng; secara simultan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. Penulis mengharapkan agar keadaan ini tetap dipertahankan atau ditingkatkan lagi dari yang ada saat ini., yang perlu diperhatikan adalah kecerdasan emosional artinya harus lebih ditingkatkan lagi, karena melihat dari hasil penelitian ini, kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang paling tinggi dibandingkan variabel lainnya yang dimasukkan dalam penelitian ini., dan dengan pengalaman kerja diharapkan penguasaan terhadap pengetahuan dan keterampilan maka tentunya dapat bekerja dengan baik..

Kata kunci: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research was conducted at the Bappeda office of Bantaeng Regency. The purpose of this study was to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance at the Bantaeng District Bappeda Office either partially or simultaneously. The research data was obtained through a survey of all employees at the Bappeda Bantaeng Regency office, totaling 32 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of this study show that partially intellectual and spiritual intelligence do not have a positive and significant effect on Employee Performance at the Bappeda Office of Bantaeng Regency. Only emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance at the Bantaeng District Bappeda Office; Simultaneously it shows that the variables of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence have a positive and significant effect on employee performance at the Bappeda Office of Bantaeng Regency. The author hopes that this situation will be maintained or improved from what is currently there. What needs to be considered is emotional intelligence, which means that it must be further improved, because seeing from the results of this study, emotional intelligence has the highest influence compared to other variables included in the study. this., and with work experience it is expected that mastery of knowledge and skills will certainly work well

Key words: intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performance

PENDAHULUAN

Teori manajemen secara umum menyebutkan bahwa salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi adalah faktor Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menggerakkan organisasi, maksudnya apabila Sumber Daya Manusia berkualitas maka dapat mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas organisasi, dan sebaliknya (Hasibuan, 2012:10). Oleh karena itu, organisasi seharusnya bisa mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mempertahankan eksistensinya, khususnya faktor Sumber Daya Manusia, yaitu pegawai.

Kinerja dapat dideskripsikan sebagai suatu kemampuan dalam bekerja. Memiliki kinerja yang optimal merupakan bentuk tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu setiap individu dan kelompok yang bekerja di organisasi harus memiliki kinerja yang mampu mendukung dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi.

Kecerdasan intelektual merujuk pada potensi yang dimiliki oleh individu untuk mempelajari sesuatu lewat alat-alat berpikir. Kecerdasan ini dapat dinilai dari kemampuan verbal dan logika berpikir seseorang. Konsep ini pertama kali diutarakan oleh Alfred Binet (Wall Street English, 2020).

Belakangan diketahui bahwa IQ menurut para ahli dalam beberapa penelitian, justru menunjukkan bahwa peran IQ dalam kehidupan manusia maksimal hanya sebesar 20%. Menurut Steven J. Stein dan Howard E. Book, MD, fungsi kecerdasan intelektual bahkan hanya 6% saja. Sehingga dalam menjalankan kehidupan IQ dan EQ harus seimbang (Wall Street English, 2020)

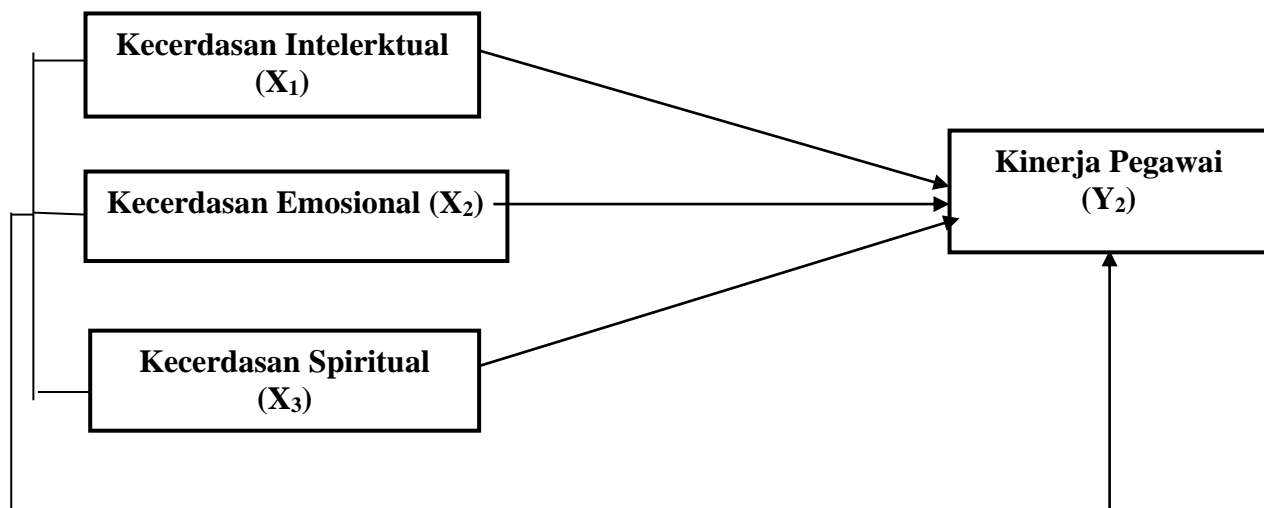
Goleman, (2001:39). Menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta dapat memanfaatkan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan. Oleh karena itu, kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk meraih sukses dalam bekerja dan mewujudkan kinerja yang menonjol dalam bekerja. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton, (2005: 2). Bahwa orang yang mempunyai kecerdasan emosi akan mampu melalui tantangan dan akan menjadi seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menuntaskan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat diperlukan di dalam organisasi.

Kecerdasan Spritual merupakan kemampuan seseorang untuk bisa memahami makna yang terjadi di dalam lingkungan masyarakat sehingga bisa memiliki fleksibilitas ketika menghadapi persoalan yang ada di dalam masyarakat. Dalam artian, kecerdasan tersebut bisa digunakan untuk menempatkan perilaku serta hidup ke dalam konteks dengan makna yang lebih luas, kecerdasan tersebut nantinya akan menilai jika tindakan ataupun jalan hidup dari seseorang akan lebih bermakna dibandingkan dengan yang lainnya. Kecerdasan Spritual (SQ) sebenarnya merupakan landasan yang digunakan untuk memfungsikan Intellegent Quotient (IQ) serta Emotional Quotient (EQ) dengan efektif (Khanza Savitra, 2017).

Berdasarkan hasil pengamatan pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng terdapat permasalahan mengenai kinerja. Kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bantaeng masih kurang. Hal ini terlihat ketika data-data sektor sebagai informasi dalam membuat perencanaan tidak dimiliki. Masih banyak pegawainya bisa dikatakan belum memiliki kecerdasan intelektual. Mereka tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis berdasarkan data, padahal data merupakan informasi untuk membuat suatu perencanaan. Selain itu mereka juga belum memiliki kecerdasan emosional, banyak diantara pegawai yang tidak dapat mengendalikan diri. Terkadang terjadi tidak saling memahami. Sementara kecerdasan spiritual pun belum dimiliki. Ada beberapa pegawai yang hanya bergelut dalam permasalahan yang itu itu saja. Permasalahan tersebut adalah tidak memiliki data sector yang akan digunakan dalam perencanaan.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Dari uraian rumusan masalah dan kerangka pikir tersebut di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng
2. Diduga kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng
3. Diduga kecerdasan spiritual merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, diartikan sebagai pendekatan yang menghasilkan data, tulisan, dan tingkah laku yang didapat dari apa yang diamati. Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Januari – Maret 2021, dengan sampel penelitian sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang yang merupakan pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 26. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,434	1,665		1,461	,155
	Kecerdasan Intelektual (X1)	,045	,194	,043	,232	,818
	Kecerdasan Emosional (X2)	,421	,150	,456	2,808	,009
	Kecerdasan Spiritual (X3)	,295	,195	,297	1,510	,142

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,434 + 0,045X1 + 0,421X2 + 0,295X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,434 memiliki arti jika variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng adalah sebesar 2,434



- b. Koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,045 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,045
- c. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng. Nilai koefisien sebesar 0,421 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,421
- d. Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng. Nilai koefisien sebesar 0,295 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,295

Pengujian hipotesis secara parsial

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,633 dengan signifikan sebesar 0,109 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,633 < 2,013$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.109 > 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) ditolak dan (H_0) diterima.
- 2) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,324 dengan signifikan sebesar 0,192, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,324 < 2,013$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0.192 > 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2) ditolak dan (H_0) diterima.
- 3) Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,041 dengan signifikan sebesar 0,004, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,041 > 2,013$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.004 < 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3) diterima dan (H_0) ditolak

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,732	3	17,577	8,451	,000 ^b
	Residual	58,237	28	2,080		
	Total	110,969	31			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY
b. Predictors: (Constant), KecerdasanSpiritualX3, KecerdasanEmosionalX2, KecerdasanIntelektualX1

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 8,451 sedangkan F tabel untuk n 32 dengan df1 = k dimana k adalah jumlah seluruh variabel (3 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan df2 = n - k - 1 = 28 dimana n adalah sebanyak 32 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,95 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Tabel 3 Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,419	1,442
a. Predictors: (Constant), KecerdasanSpiritualX3, KecerdasanEmosionalX2, KecerdasanIntelektualX1				
b. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY				

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,475. Hal ini berarti 47,5% kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sedangkan sisanya yaitu 52,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

5.1.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kecerdasan intelektual diperoleh 0,232 yang lebih kecil dari nilai t table 2,048 dengan harga signifikansi 0,818 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh lebih dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)..

5.1.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hal tersebut terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh 2,808 yang lebih besar dari t tabel 2,048 dengan tingkat signifikansi 0.009 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)..

5.1.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diperoleh nilai t hitung untuk variabel kecerdasan spiritual diperoleh 1,510 yang lebih kecil dari nilai t tabel 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,142 menunjukkan bahwa lebih dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan spiritual (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5.2.4. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Hasil

uji F menunjukkan koefisien positif $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(8,451 > 2,95)$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bantaeng.

5.2,5 Pengaruh Variabel yang Dominan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel kecerdasan intelektual berkoefisien positif dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,232 < 2,048)$ dan signifikansi $0,818 > 0,05$; variabel kecerdasan emosional berkoefisien positif $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $(2,808 > 1,992)$ dan nilai sig sebesar $0,009 < 0,05$ dan variabel kecerdasan spiritual berkoefisien positif $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $(1,510 < 2,048)$ dan nilai sig sebesar $0,142 > 0,05$. Dari data hasil olahan tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan nilai kontribusi yang paling besar terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai semakin meningkatkan pula kinerjanya

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan data yang telah diolah, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.
2. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.
3. Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel kecerdasan emosional

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Askar, 2006. *Potensi dan kekuatan kecerdasan pada manusia (iq, eq, sq) dan kaitannya dengan wahyu*.
- Boyatzis, R.E, Ron, S, 1999. *Emotional intelligence sebagai salah satu faktor penunjang prestasi kerja*. Jurnal manajemen, vol.8, no.1, november 1999

- Boyatzis, R.E, Ron, S, 2001. *Unleashing the power of self directed learning*.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. 2002. *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Dharmawan, 2013. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Profesionalisme Kerja Auditor*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika. Vol.2 No. 2 Juni 2013.
- Fatkhan Amirul Huda (2018). *Pengertian Kecerdasan Intelektual*, Fatkhan.web.id
- Goleman, D. 1999. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia.
- Goleman Daniel, 2000, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khanza Savitra (2018), *Kecerdasan Spiritual-Pengertian-Ciri Ciri*. DosenPsikologi.com
- .Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marbawi Adamy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Press
- Mathis, Robert L. Dan John, H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchlisin Riadi 2014. *Pengertian dan Pengukuran Kecerdasan Spiritual*. KajianPustaka.com
- Prati, Melita, et al. 2003. *Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and team Outcomes*. The International Journal Of Organizational Analysis. Vol. 11 No.
- Sojka, J.Z., and Dawn, R.D. 2002. *Enhancing The Emotional Intellegence Of Salespeople*. American Journal of Bussiness : Spring 17(1): p 43.
- Universitas Psikologi (2019), *Pengertian Kecerdasan Emosional dan Aspek-aspek Emotional Intelligence Menurut Para Ahli*. Universitas Psikologi
- Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2000. *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bloomsberry, Great Britain.
- Wall Street English 2020, *Kecerdasan Intelektual: Definisi dan Peran Dalam Kehidupan Sehari-hari*. Wall Street English