

PERAN KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Suparni Sampetan

suparni@umpalopo.ac.id

Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 51 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner, observasi. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN.

Kata Kunci *Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Organisasi, karena sumber daya tersebut unik dalam artian mereka mereka memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Sholiha et al., 2017). Ini berarti, bahwa setiap individu tenaga kerja yang dimiliki sebuah organisasi bisnis atau pemerintahan akan menjalankan organisasi tersebut dengan pengetahuan, akal, bakat, dan kreativitas yang melekat pada diri individu tersebut.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Selain kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar pula. Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia.

Kecerdasan emosional bukan trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan. Emotional Question (EQ) merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda mencapai kesuksesan hidupnya. Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita,

kebijakan intuisi kita, dan kekuatan yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) atau job performance adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2016).

Dengan demikian kinerja SDM merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan (2019), kinerja karyawan akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi. Menurut Rivai (2016), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk disepakati bersama. Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Luwu Utara yang merupakan salah satu instansi Pemerintah Daerah. Dalam pelaksanaan aktivitas Kantor DPRD Luwu Utara tentunya sangat bergantung terhadap SDM yang mereka miliki utamanya yang berstatus Aparatur Sipil Negara. Agar dapat mengetahui kinerja aparatur sipil negara dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting untuk memiliki nilai yang amat strategis mengenai kinerja aparatur sipil negara sangat penting untuk diketahui, mengukur kinerja aparatur sipil negara hendaknya dapat dijadikan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai suatu keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam hal itu kinerja aparatur sipil negara merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amelia (2021); Nani & Mukaroh (2021); Gultom (2020); Sibasopait (2018), kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al., (2020), kecerdasan spiritual tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Luwu Utara. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Luwu Utara. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan konsep yang erat hubungannya dengan konsep kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Serta dapat menjadi salah-satu sumber referensi dalam pengembangan teori untuk penelitian dengan tema dan cakupan masalah yang sama. Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat sebagai pengembangan ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak dprd Luwu utara. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara (ASN) pada kantor dprd Luwu Utara.

II. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan pengertian kinerja aparatur sipil negara diatas diambil kesimpulan bahwa kinerja aparatur sipil negara adalah merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar

kinerja aparatur sipil negara yang berlaku dalam organisasi. Menurut Gibson (2017), berpendapat bahwa kinerja pegawai seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Keban (2018), berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan. Hal ini dikemukakan oleh Robbins (2017), bahwa kinerja adalah hasil Evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh aparatur kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan Kinerja Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2014) adalah sebagai berikut: (1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas. (2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. (3) Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi. Dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2017) harus ditumbuhkan dalam dirinya untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain: 1. Kepercayaan diri 2. Rasa tanggung jawab 3. Rasa cinta terhadap pekerjaan 4. Pandangan ke depan 5. Mampu menyelesaikan persoalan 6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah 7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan 8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

2. Kecerdasan Spiritual

Menurut Tambajong (2016) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Jadi seseorang menghadapi persoalan makna atau nilai (value) guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas. Pengertian ini mengandung makna bahwa kecerdasan ini berperan sebagai landasan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang mempunyai spiritual quotient (SQ) tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Kecerdasan Spiritual merupakan moral manusia, kemampuan menyesuaikan diri. Kecerdasan spiritual adalah tentang pendekatan holistik kehidupan kegunaan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berfikir, kemampuan untuk alasan keluar.

Kecerdasan spiritual melengkapi kita untuk melihat dan memecahkan masalah makna dan nilai, dan kemudian mulai untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam hidup menuju cakrawala yang lebih luas dan bermakna. Dengan kecerdasan spiritual dapat membedakan lebih jelas yang benar dan yang salah. Jadi kecerdasan spiritual adalah cara manusia memahami makna dan hakikat kehidupan dalam berperilaku yang sesuai dengan yang telah difitrahkan oleh Allah agar dapat menjadi manusia yang seutuhnya berguna dan bermakna bagi orang lain. Bila spiritual quotient (SQ) telah berkembang dengan baik.

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan adalah sebuah kekuatan yang bersifat non material dan bukan spiritual. Ia sangat diperlukan oleh manusia dan sejumlah akhlak lainnya guna dijadikan sebagai alat bantu di dalam menjalani kehidupannya di dunia. Kecerdasan itu dapat dibentuk melalui penyentuhan, pemolesan sampai dengan perekayasaan oleh sistem-sistem yang memang selaras untuk hal tersebut. Sebab pada awalnya kecerdasan merupakan sebuah potensi yang tersembunyi, tersimpan pada sejumlah unsur perangkat yang ada pada diri manusia. Salah satu yang memiliki kemampuan untuk dapat melakukan pemberdayaan menjadikan bermanfaat kecerdasan yang ada pada diri manusia adalah Al-Karim (Pabura, 2017). Secara etimologi akar kata emosi adalah *move* kata kerja bahasa latin yang berarti “menggerakkan, bergerak”, di tambah awalan “e” untuk memberi arti “bergerak menjauh” menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal untuk mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Definisi metode penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2016) adalah: “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.”

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari objek atau subjek maupun individu yang terdapat pada suatu wilayah yang akan diteliti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang terpilih dengan pendekatan atau prosedur tertentu yang dapat merepresentasikan populasi (Hamid & Patra, 2019). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai aparatur sipil negara pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 51 pegawai. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil maka pengambilan sampel dilakukan dengan menerapkan sampel jenuh atau metode sensus. Sehingga keseluruhan dari populasi tersebut dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.3 Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Kecerdasan Spiritual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) pada Kantor DPRD Luwu Utara. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai ASN

- A : Koefisien regresi
- b1 : Koefisien regresi
- X1 : Kecerdasan Spiritual
- b2 : Koefisien regresi
- X2 : Kecerdasan Emosional

IV. HASIL PENELITIAN

1. Pembahasan Hasil Regresi Linear Berganda

1.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara secara parsial/individual. Untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.976	.480		6.194	.000
	Kecerdasan Spiritual	.367	.152	.309	2.818	.002
	Kecerdasan Emosional	.380	.100	.485	3.797	.000

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Berdasarkan hasil analisis (tabel 1) diperoleh informasi bahwa konstruk kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai sig. $0.002 < \alpha 0.05$. Selanjutnya untuk konstruk kecerdasan emosional juga berdampak signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai sig. $0.000 < \alpha 0.05$.

1.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.301	2	.150	8.446	.001 ^b
	Residual	.854	48	.018		
	Total	1.155	50			

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 2 variabel kecerdasan spiritual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara simultan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja ASN karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = F_{tabel} (0,05/2; 51-2-1) = (0,025;48) = 3,19$. Berarti nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} (8,446) > 3,19$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara secara parsial dapat diterima.

1.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.760	.729	133408

Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual

Sumber: Data diolah pada SPSS.25

Tabel 3 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah 76%, sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

2.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X1) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 1, variabel kecerdasan spiritual (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja ASN karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kecerdasan spiritual lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t (0,05/2; 51-2-1) = (0,025;48) = 2,01063$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} (2,818 > 2,01063)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara secara parsial dapat diterima.

2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel kecerdasan emosional (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja ASN karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kecerdasan emosional lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t (0,05/2; 51-2-1) =$

$(0,025;48) = 2,01063$. Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,797 > 2,01063$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara secara parsial dapat diterima.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: pertama, kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara. Kedua, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara. Ketiga, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan menyatakan bahwa kedua variabel independen, yakni kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja ASN secara parsial dan simultan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap instansi terkait pada khususnya, dan terhadap perkembangan dunia pendidikan pada umumnya.

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Pertama, dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Misalnya pada perusahaan lain ataupun pada kantor dinas pemerintahan sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru. Kedua, hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat Pimpinan di Kantor DPRD Kabupaten Luwu Utara lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja ASN yang ada. Seperti melalui kecerdasan spiritual ASN yang lebih diperhatikan lagi, dengan meningkatkan pengawasan, motivasi kerja dan pemberian insentif kerja sesuai regulasi yang ada. Selain itu kecerdasan emosional pun harus diperhatikan agar kinerja ASN dapat lebih maksimal lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Amelia, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polres Binjai. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Gibson, 2017. Organization, Behavior, Structure & Process, edition 10. Boston. USA.
- Gultom, E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 33-41.

- Hamid, R. S., & Patra, I. K. (2019). Pengantar Statistika Untuk Riset Bisnis Dan Ekonomi Konsep Dasar dan Aplikasi SPSS versi 25. *Banten: CV. AA. RIZKY*.
- Keban, Yeremias, T, 2014. Enam Dimensi Strategis Administrasi. Publik, Konsep, Teori dan Isu (Edisi Ketiga), Yogyakarta: Gava Media.
- Nani, D. A., & Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27-50.
- Nani, D. A., & Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27-50.
- Pabura, F. (2017). Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Sa Tuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Pro Vin Si Sulawesi Bara T (Studi Kasus di Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Barat) UNIVERSITAS. *Skripsi Universitas Terbuka Jakarta*.
- 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.
- Robbins, Stephen P. (2017). Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang. *Jurnal Warta Ekonomi*, 6(01).
- Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 212-222.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Tambajong, S. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada