

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Hardiat¹, Rahma Widyawati², Sri Mulyatun³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

^{2,3}Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Sosial, Universitas Amikom Yogyakarta

¹Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

^{2,3,4} Jl. Ring Road Utara, Ngringin, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281

Coresponding e-mail: hardiahardiat@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan marketing pada PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian berjumlah 50 orang karyawan marketing, yang sekaligus diambil sebagai sampel secara sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 61,0% terhadap variasi kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan ketiga aspek kecerdasan secara holistik dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia di bidang pemasaran.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, intellectual intelligence, and spiritual intelligence on the performance of marketing employees at PT. Nasmoco Bahana Motor in Yogyakarta City. The research method used is quantitative with a survey approach. The study population consisted of 50 marketing employees, all of whom were taken as the sample using census sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 16. The results showed that: (1) emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance; (2) intellectual intelligence has a positive and significant effect on employee performance; (3) spiritual intelligence has a positive and significant effect on employee performance. Together, these three variables contributed 61.0% to the variation in employee performance. The implication of this study emphasizes the importance of holistic development of these three aspects of intelligence in efforts to improve human resource performance in the marketing field.

Keywords: Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance, Marketing.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi global telah memberikan dampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dunia (Hardiat, 2016). Dalam dinamika ekonomi yang semakin kompetitif ini, efektivitas dan keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat bertahan dan bersaing, sehingga menuntut setiap karyawan untuk mampu menampilkan kinerja yang optimal (Hardiat, 2016). Kinerja karyawan yang baik buruk akan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia yang unggul tidak lagi hanya diukur dari segi keilmuan atau kecerdasan intelektual (IQ) semata, tetapi juga mencakup kemampuan individu dalam menyikapi berbagai kondisi dengan arif dan bijaksana, yang dikenal sebagai kecerdasan emosional (EQ) (Yenti, 2013, seperti dikutip dalam Hardiat, 2016). Artinya, kesuksesan dan kinerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh kombinasi dari berbagai aspek kecerdasan, termasuk di dalamnya kecerdasan spiritual (SQ) yang memberikan makna dan nilai dalam pelaksanaan tugas.

Goleman (1996, seperti dikutip dalam Hidayati, 2013) menegaskan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% faktor penentu kesuksesan seseorang, sementara 20% lainnya ditentukan oleh IQ. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi, berempati, membina hubungan, dan menyelesaikan masalah antarpribadi sangat krusial untuk menghasilkan kinerja yang menonjol di tempat kerja (Hardiat, 2016). Di sisi lain, kecerdasan spiritual diyakini dapat membuat karyawan merasa pekerjaannya lebih bermakna dan bertanggung jawab, karena dihubungkan dengan nilai-nilai yang lebih tinggi (Hardiat, 2016).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan marketing di PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Marpaung (2013) dengan konteks objek dan lokasi yang berbeda, guna menguji konsistensi temuan sebelumnya mengenai signifikansi ketiga jenis kecerdasan tersebut terhadap pencapaian kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional (X₁), kecerdasan intelektual (X₂), dan kecerdasan spiritual (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarluaskan kepada seluruh populasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 16. Diagram alur penelitian secara visual dapat digambarkan pada Gambar 1.

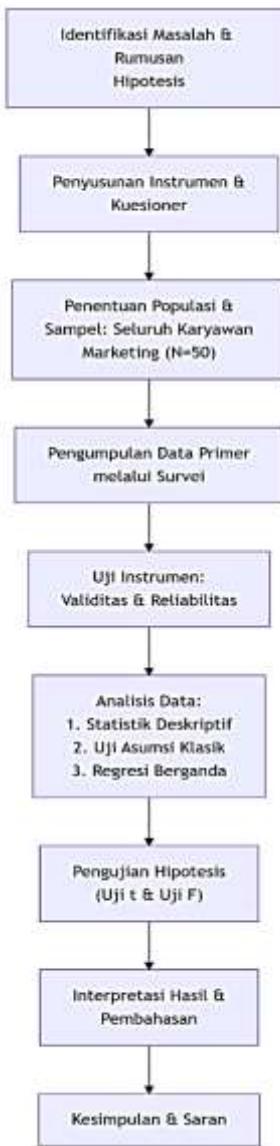
2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Cabang Janti, Yogyakarta, yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 50 responden. Pemilihan sampel secara keseluruhan ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif dan meminimalkan kesalahan sampling.

2.2. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup sebagai data primer. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator operasional setiap variabel yang diadaptasi dari teori dan penelitian sebelumnya (Sa'diyah, 2011, seperti dikutip dalam Hardiat, 2016). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 1-5 (1= Sangat Tidak Setuju, 5= Sangat Setuju) untuk variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan. Sementara itu, kecerdasan

intelektual diukur dengan seperangkat pertanyaan yang menguji kemampuan berpikir dan pemecahan masalah, dengan hasil yang dikategorikan.



Gambar 1. Alur Penelitian

2.3. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kelayakan instrumen. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi yang dibentuk memenuhi syarat terbaik (BLUE). Tahap inti adalah analisis regresi linier berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama dan parsial terhadap variabel dependen. Signifikansi pengaruh tersebut diuji menggunakan uji t (untuk pengaruh parsial) dan uji F (untuk pengaruh simultan), dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0.05.

3. Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan temuan empiris dari penelitian yang telah dilakukan beserta analisis mendalam terhadap hasil tersebut. Penyajian dimulai dengan statistik deskriptif untuk

memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban dari setiap variabel. Selanjutnya, dipaparkan hasil uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik regresi sebagai prasyarat analisis lebih lanjut. Inti dari bab ini adalah penyajian hasil analisis regresi linier berganda yang disertai dengan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F). Setiap hasil pengujian kemudian dibahas secara komprehensif dengan menghubungkannya pada kerangka teoretis yang mendasari penelitian dan hasil studi-studi terdahulu yang relevan. Tujuannya adalah untuk menginterpretasi makna dari angka-angka statistik yang diperoleh, menjawab rumusan masalah, serta memberikan konteks praktis atas pengaruh kecerdasan emosional, intelektual, dan spiritual terhadap kinerja karyawan di lokasi penelitian.

3.1. *Statistik Deskriptif*

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai responden dan variabel penelitian. Berikut adalah ringkasan karakteristik responden dan distribusi skor variabel yang disajikan pada Tabel 1. Sedangkan Tabel 2 adalah statistik variabel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N=50)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Percentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	64%
	Perempuan	18	36%
Usia	20-30 tahun	22	44%
	31-40 tahun	20	40%
	> 40 tahun	8	16%
Masa Kerja	< 3 tahun	15	30%
	3-6 tahun	25	50%
	> 6 tahun	10	20%

Karakteristik responden pada Tabel 1 mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki (64%), sedangkan perempuan sebesar 36%. Berdasarkan usia, kelompok 20–30 tahun mendominasi (44%), diikuti 31-40 tahun (40%) dan di atas 40 tahun (16%). Dari sisi masa kerja, sebagian besar memiliki pengalaman 3-6 tahun (50%), menunjukkan responden relatif produktif dan berada pada fase karier menengah.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std. Deviation	Min	Max
Kecerdasan Emosional (X1)	4.12	0.45	3.20	4.80
Kecerdasan Intelektual (X2)	3.98	0.51	3.00	4.60
Kecerdasan Spiritual (X3)	4.25	0.39	3.40	4.90
Kinerja Karyawan (Y)	4.05	0.48	3.10	4.70

Keterangan: Skala pengukuran 1-5.

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa secara umum responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap semua variabel, dengan nilai rata-rata (mean) di atas 3.90. Variabel kecerdasan spiritual (X3) memperoleh skor rata-rata tertinggi (4.25), diikuti oleh kecerdasan emosional (4.12), kinerja karyawan (4.05), dan kecerdasan intelektual (3.98). Standar deviasi yang tidak terlalu besar menunjukkan bahwa jawaban responden relatif homogen atau tidak terlalu menyebar.

3.2. *Hasil Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik*

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji kualitas data dan asumsi klasik. Uji validitas dengan korelasi Pearson menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0.279), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai di atas 0.70 untuk semua variabel, yang berarti instrumen reliabel. Uji asumsi klasik memberikan hasil sebagai berikut: 1) Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.183 ($>$ 0.05), sehingga data berdistribusi

normal. 2) Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10 untuk semua variabel independen, sehingga tidak ada gejala multikolinearitas. 3) Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser menunjukkan nilai signifikansi semua variabel > 0.05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak untuk dilanjutkan.

3.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.370X_1 + 0.323X_2 + 0.313X_3 + e$$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	1.205			
Kecerdasan Emosional (X1)	0.370	3.410	0.001	Signifikan
Kecerdasan Intelektual (X2)	0.323	2.105	0.041	Signifikan
Kecerdasan Spiritual (X3)	0.313	2.273	0.028	Signifikan
R	0.781			
R Square (R^2)	0.610			
Adjusted R Square	0.585			
F-hitung	24.167		0.000	Signifikan (Simultan)

Berdasarkan hal-hal yang disajikan dalam Tabel 3 tersebut, terdapat beberapa aspek yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Koefisien Determinasi (R^2): Sebesar 0.610. Artinya, variasi perubahan dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel independen (Kecerdasan Emosional, Intelektual, dan Spiritual) sebesar 61.0%. Sisanya sebesar 39.0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.
- Uji Simultan (Uji F): Diperoleh nilai F-hitung = 24.167 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05). Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan), ketiga jenis kecerdasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Uji Parsial (Uji t): Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel:
 - Kecerdasan Emosional (X1): t-hitung = 3.410 dengan Sig. 0.001 (< 0.05). Hipotesis 1 (H1) diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
 - Kecerdasan Intelektual (X2): t-hitung = 2.105 dengan Sig. 0.041 (< 0.05). Hipotesis 2 (H2) diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
 - Kecerdasan Spiritual (X3): t-hitung = 2.273 dengan Sig. 0.028 (< 0.05). Hipotesis 3 (H3) diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan koefisien regresi (B), dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel, Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh parsial paling kuat (0.370) terhadap Kinerja Karyawan, diikuti oleh Kecerdasan Intelektual (0.323) dan Kecerdasan Spiritual (0.313).

Hasil analisis statistik secara tegas mengkonfirmasi bahwa ketiga dimensi kecerdasan emosional, intelektual, dan spiritual secara bersama-sama dan individual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan marketing di PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Temuan ini sejalan dengan kerangka teoretis yang menekankan bahwa kinerja optimal di era modern tidak lagi hanya bergantung pada kapasitas kognitif semata, tetapi merupakan hasil sinergi dari kemampuan mengelola diri, hubungan, tugas, dan makna pekerjaan (Goleman, 2005; Zohar & Marshall, 2001). Kontribusi simultan sebesar 61% menunjukkan bahwa model yang diajukan cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja, sekaligus

mengisyaratkan adanya faktor penentu lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem insentif yang dapat dieksplorasi dalam penelitian lanjutan.

Secara parsial, kecerdasan emosional (EQ) terbukti sebagai prediktor terkuat bagi kinerja. Koefisien regresi tertinggi (0.370) mengindikasikan bahwa peningkatan dalam kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri, berempati, serta membina hubungan sosial memberikan dampak paling nyata terhadap efektivitas kerja. Hal ini sangat kontekstual dengan peran sebagai tenaga marketing, di mana interaksi dengan pelanggan, ketahanan dalam menghadapi penolakan, dan kemampuan bekerja dalam tim merupakan kunci keberhasilan. Temuan ini memperkuat pernyataan Goleman (1996) bahwa kecerdasan emosional merupakan fondasi utama kesuksesan profesional, serta mendukung penelitian Yenti dan Machasin (2014) yang menemukan pengaruh signifikan EQ terhadap kinerja karyawan di sektor jasa.

Sementara itu, kecerdasan intelektual (IQ) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, meskipun dengan koefisien yang sedikit lebih rendah. Hasil ini membantah anggapan bahwa IQ tidak relevan dalam pekerjaan yang bersifat relasional seperti pemasaran. Sebaliknya, justru membuktikan bahwa kemampuan analitis, pemahaman verbal, dan kecepatan dalam mempelajari produk serta strategi pemasaran baru tetap menjadi kompetensi kritis. Karyawan dengan IQ yang memadai akan lebih cepat dalam memahami kompleksitas produk Toyota, melakukan kalkulasi finansial sederhana dengan konsumen, dan menalar solusi atas kebutuhan klien. Hasil ini selaras dengan penelitian Gistituati dan Jafridin (2006) yang menyimpulkan bahwa inteligensi tetap merupakan alat seleksi yang valid untuk memprediksi kemampuan kerja individu.

Tidak kalah penting, kecerdasan spiritual (SQ) turut berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien positif (0.313) menguatkan proposisi bahwa karyawan yang mampu menemukan makna dan nilai dalam pekerjaannya, serta mengintegrasikan prinsip-prinsip seperti kejujuran, integritas, dan komitmen, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks bisnis otomotif yang kompetitif, SQ berperan sebagai *inner driver* yang memotivasi karyawan untuk bertindak secara etis, bertanggung jawab penuh, dan memiliki resilience yang lebih tinggi dalam menghadapi tekanan target. Temuan ini konsisten dengan penelitian Cipta (2009) yang mengungkapkan bahwa spiritualitas memberikan pengaruh tidak langsung yang positif terhadap kinerja melalui peningkatan kedamaian diri dan motivasi intrinsik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kinerja unggul merupakan hasil dari keseimbangan kecerdasan triadik: otak (IQ), hati (EQ), dan jiwa (SQ). Bagi PT. Nasmoco Bahana Motor, implikasi praktisnya adalah perlunya kebijakan rekrutmen dan pengembangan SDM yang holistik, tidak hanya mengetes kemampuan teknis dan kognitif, tetapi juga menilai kematangan emosional dan keselarasan nilai spiritual calon karyawan dengan budaya perusahaan. Program pelatihan yang mengintegrasikan pengelolaan stres, komunikasi efektif, dan etika kerja berbasis nilai akan mampu memperkuat ketiga aspek kecerdasan ini secara simultan, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan marketing di PT. Nasmoco Bahana Motor Cabang Janti, Yogyakarta. Ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan sebesar 61,0%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kinerja optimal dalam konteks pemasaran otomotif merupakan hasil dari integrasi multi-aspek kecerdasan manusia. Secara parsial, ketiga jenis kecerdasan juga terbukti berpengaruh signifikan. Kecerdasan emosional merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja, yang menegaskan peran krusial dari kemampuan pengelolaan diri, empati, dan keterampilan sosial dalam menjalankan fungsi marketing. Diikuti oleh kecerdasan intelektual, yang menunjukkan bahwa kemampuan kognitif, analitis, dan pemecahan masalah tetap menjadi fondasi penting untuk memahami produk dan melayani konsumen dengan kompeten. Sementara

itu, kecerdasan spiritual juga memberikan kontribusi positif yang signifikan, menunjukkan bahwa karyawan yang dapat menemukan makna, nilai, dan prinsip integritas dalam pekerjaannya cenderung memiliki motivasi intrinsik dan tanggung jawab yang lebih tinggi, yang tercermin dalam kinerjanya. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistik dan integratif. Perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi teknis dan kognitif, tetapi juga secara sistematis membangun lingkungan kerja yang mendukung kematangan emosional dan kebermakaan spiritual karyawan. Proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja sebaiknya dirancang untuk mengidentifikasi dan mengembangkan ketiga potensi kecerdasan ini secara seimbang. Dengan demikian, peningkatan kinerja individu akan secara sinergis mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

1. Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Tes psikologi* (Edisi Bahasa Indonesia). PT. Prenhalindo.
2. Cipta, A. (2009). *Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Kantor Pemasaran Surabaya* [Tesis]. Universitas Airlangga.
3. Fabiola, M. (2005). *Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Semarang* [Tesis]. Universitas Diponegoro.
4. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (1995). *Organisasi dan manajemen* (Edisi Keempat). Erlangga.
5. Gistituati, N., & Jafridin, J. (2006). Pengaruh kontribusi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 45-60.
6. Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
7. Goleman, D. (2003). *Emotional intelligence* (Alih bahasa: T. Hermaya). Gramedia Pustaka Utama.
8. Goleman, D. (2005). *Working with emotional intelligence* (Terjemahan). PT. Gramedia Pustaka Utama.
9. Hardiat. (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta)* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
10. Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi, Cetakan Ke-13). Bumi Aksara.
11. Marpaung, R., & Rumondang, C. (2013). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, 5(3), 179–189.
12. Moniaga, P. (2012). *Analisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat)* [Tesis]. Universitas Sam Ratulangi.
13. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behavior* (12th ed.). Prentice Hall.
14. Sa'diyah, H. (2011). *Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. TASPERN (Persero) cabang Malang* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
15. Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. Refika Aditama.
16. Sufnawan, F. (2007). *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual auditor terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik Semarang)* [Skripsi]. Universitas Diponegoro.
17. Yenti, N., & Machasin, M. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada RS. Pekan Baru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 112-125.
18. Zohar, D., & Marshall, I. (2001). *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*. Bloomsbury Publishing.