

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MODERASI KECERDASAN SPIRITUAL (Studi Pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang)

Iklilul Millah^{1*}, Muchlis H Mas'ud², Soedjono³

^{1,2,3}Universitas Widyagama Malang

Corresponding Author's e-mail : iklilulmillah22@gmail.com^{1*}

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 9 September 2023

Page: 1005-1013

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.844>

Article History:

Received: August, 21 2023

Revised: August, 28 2023

Accepted: August, 30 2023

Abstract : This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence and Organizational Trust on Employee Performance in Moderation of Spiritual Intelligence. The population in this study were all employees at Perum Bulog Malang Branch Office. The sampling technique used in this study is Nonprobability Sampling with a total of 32 respondents. And the data is processed through Smart Partial Least Square (PLS 4) software.

The results of this study indicate that emotional intelligence has a negative and insignificant effect on employee performance, organizational trust has a positive and significant effect on employee performance, spiritual intelligence can strengthen the relationship between emotional intelligence and employee performance, and spiritual intelligence can strengthen the relationship between organizational belief and employee performance.

Keywords : Emotional Intelligence, Employee Performance, Organizational Trust, Spiritual Intelligence.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kecerdasan Spiritual. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Dan data diproses melalui software *Smart Partial Least Square* (PLS 4).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual mampu memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, serta kecerdasan spiritual mampu memperkuat hubungan antara kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kepercayaan Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Bohlander & Snell (2001), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu yang dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Keberhasilan semua pelaksanaan tugas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya manajemen sumber daya manusia yg berkualitas. Sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu modal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan lembaga atau organisasi yaitu sebagai kekuatan utama dalam pencapaian visi dan misi. Keberhasilan organisasi tersebut sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya karena anggotalah yang membuat semua pekerjaan berhasil, maka segala upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi harus dimulai dengan meningkatkan kinerja anggota (Hermawati & Mas,2018).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian/rekor akhir pada suatu aktivitas organisasi atau fungsi kerja khusus selama periode tertentu (Bernardin & Russel,1993). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi kontribusi yang diberikan kepada perusahaan termasuk pelayanan yang berkualitas. Kemudian Mangkunegara (2015:67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kecerdasan emosional. Sebagaimana dikemukakan oleh (Goleman, 2005: 7) bahwa kecerdasan emosional menentukan peraih prestasi puncak dalam kejayaan dengan kata lain kecerdasan emosional lah yang sesungguhnya mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi (Agustian, 2007:17). Beberapa bukti empiris ditemukan oleh Wispandono dan Helmi (2019), Octavia, dkk. (2020), Eka dan Dhiona (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil studi ini tidak konsisten dengan hasil studi Ari & Ayu (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil studi empiris tersebut menegaskan jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka cenderung kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepercayaan organisasi, menurut Conger, dkk. (2000:34) kepercayaan merupakan sebuah faktor penentu yang penting terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan organisasi dapat dilihat dengan adanya keterbukaan pada organisasi (tidak adanya informasi yang dirahasiakan antara atasan dengan anggota lainnya). Suatu organisasi yang berhasil menerapkan kepercayaan organisasi pada organisasinya dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Hal ini karena menurut Hon and Lu (2010:121) yang menyatakan bahwa ada hubungan langsung dan keterikatan antara kepercayaan organisasi dengan kinerja karyawan. Pernyataan ini menegaskan jika karyawan semakin kuat/tinggi kepercayaan pada organisasi, maka cenderung kinerja karyawan meningkat.

Beberapa bukti empiris ditunjukkan oleh peneliti terdahulu diantaranya adalah Adella & Arik (2018), Lutfi & Kabul (2019) dan Sriwidodo & Bangun Sugito (2017) yang menyatakan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil studi Pingkan, dkk. (2022) menemukan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka didasarkan fenomena yang timbul dan disertai adanya teori dan hasil studi empiris tentang keterikatan kecerdasan emosional, kepercayaan organisasi, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Juga dikarenakan belum ada penelitian yang meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kecerdasan spiritual, maka hal ini dapat menjadi keunikan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Maka peneliti tertarik mengkaji penelitian ini dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kecerdasan Spiritual (Studi Pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang)".

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan emosinya untuk mengeluarkan atau membangkitkan emosi, seperti emosi untuk membantu berpikir, memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi serta untuk merefleksikan emosi secara teratur seperti mengendalikan emosi dan perkembangan intelektual (Shapiro, 2003: 5).

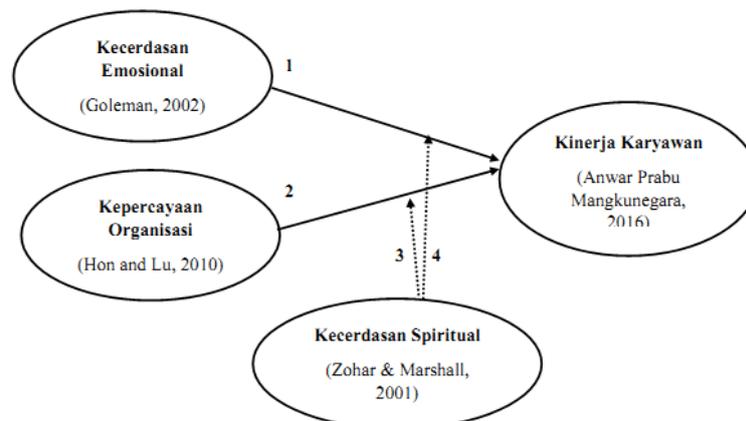
Menurut Zalabak, et. al (2010) kepercayaan pada organisasi merupakan keyakinan (belief) menyeluruh terhadap organisasi bahwa organisasi tersebut kompeten dalam komunikasi dan perilakunya, terbuka dan jujur, peduli (concerned), handal (reliable) dan layak diidentifikasi dengan tujuan, norma dan nilai-nilainya.

Menurut Fahmi (2016:76), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental dan non-profit oriental yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kecerdasan spiritual merupakan konsep yang berhubungan dengan bagaimana seseorang cerdas dalam mengelola dan mendayagunakan makna – makna, nilai – nilai, dan kualitas – kualitas kehidupan spiritualnya, kehidupan spiritual disini meliputi hasrat untuk hidup bermakna yang memotivasi kehidupan manusia untuk senantiasa mencari makna hidup dan mendambakan hidup bermakna (Dalam Saifuddin Azwar, 1998).

METODE PENELITIAN

Pada riset ini memiliki riset kuantitatif, sehingga metode kuantitatif dapat dinyatakan salah satu metode riset yang mana akan berdasarkan pada ilmu filsafat, tingkat populasi yang digunakan dalam riset ini berjumlah 32 karyawan di Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Pada riset ini salah satu cara dalam penentuan sampel ialah menggunakan *Nonprobability sampling / Sampling Jenuh*. Teknik pengumpulan data ini ialah dokumentasi, kuesoner serta observasi, informasi yang digunakan ialah sekunder dan primer, sedangkan teknik analisis data yang digunakan ialah *SmartPLS* versi 4.0 Model konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual

Sumber:

- Kecerdasan Emosional (X1) → (Goleman, 2002)
- Kepercayaan Organisasi (X2) → (Hon and Lu, 2010)
- Kinerja Karyawan (Y) → (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016)
- Kecerdasan Spiritual (M) → (Zohar & Marshall, 2001)

Hipotesis:

H1 : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Kecerdasan Spiritual

H4 : Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Kecerdasan Spiritual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

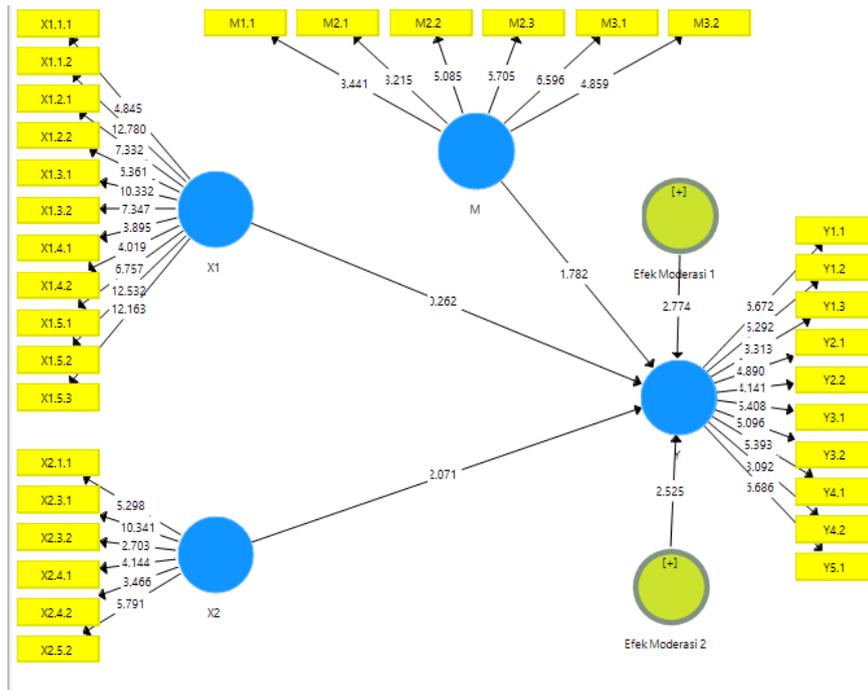
Data karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; serta 3) berdasarkan jenjang pendidikan. Ke-empat karakteristik responden tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	11 orang	34,40%
	Laki – laki	21 orang	65,60%
Usia	20 – 25 tahun	4 orang	12,50 %
	26 – 30 tahun	9 orang	28,10 %
	31 – 35 tahun	11 orang	34,40%
	36 – 40 tahun	7 orang	21,90%
	40 tahun keatas	1 orang	3,10%
Jenjang Pendidikan	SMU/SMK Sederajat	2 orang	6,30 %
	Diploma	1 orang	3,10 %
	S1	28 orang	87,50 %
	S2	1 orang	3,10 %

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menjadi responden yang terbanyak dengan 21 orang atau sebesar 65,60%, sedangkan responden berdasarkan usia 31–35 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 11 orang atau sebesar 34,40%, serta responden berdasarkan jenjang pendidikan Strata-1 menjadi responden yang terbanyak yakni dengan berjumlah 28 orang atau sebesar 87,50%.



Gambar 2. Outer Model
 Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan pada hasil *outer loading* yang ditampilkan di atas, maka item memiliki nilai *loading* di atas 0.50 dan signifikan sehingga dari hasil ini dapat dilakukan analisis untuk pengujian diskriminan validitasnya.

Cronbach's alpha merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.60 (Creswell & Creswell, 2017). *Composite reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor lebih dari 0.70 (Creswell & Creswell, 2017). *Average variance extracted* menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten dengan syarat nilai lebih besar dari 0.50 (Creswell & Creswell, 2017). Hasil uji *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 2. *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Kecerdasan Spiritual (M)	0.786	0.848	0,695
Kecerdasan Emosional (X1)	0.916	0.929	0,739
Kepercayaan Organisasi (X2)	0.803	0.853	0,702
Kinerja Karyawan (Y)	0.868	0.893	0,676
Kecerdasan Emosional*Kecerdasan Spiritual (X1*M)	1.000	1.000	1,000
Kepercayaan Organisasi*Kecerdasan Spiritual (X2*M)	1.000	1.000	1,000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2, menunjukkan bahwa ke-empat variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 yang artinya disebutkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Kemudian, nilai *composite reliability* dari ke-empat variabel tersebut lebih besar dari 0.70 yang artinya instrumen penelitian adalah reliabel. Selanjutnya, nilai *average variance extracted* dari ke-empat variabel tersebut lebih besar 0.50 dengan ini dikatakan instrumen penelitian adalah valid.

Nilai *R-Square* merupakan suatu nilai yang memperhatikan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Riyanto & Hatmawan, 2020). Hasil uji *r-square* dan *r-square adjusted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *R Square*

Variabel Laten Endogen	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.679

Sumber: Data diolah (2023)

Tampak pada tabel di atas, terdapat nilai *R-Square* untuk variabel laten endogen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.679 atau setara dengan 67,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) dan kepercayaan organisasi (X2) mampu memberikan pengaruh sebesar 67,9% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sebesar 32,1% sisanya merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional dan kepercayaan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh dalam variabel tersebut.

Path coefficient merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu, sedangkan *specific indirect effect* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya. Hasil uji *path coefficient* dan *specific indirect effects* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4. *Path Coefficient*

Konstruk Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>
Kecerdasan emosional → Kinerja karyawan	-0.059	0.265	0.791
Kepercayaan organisasi → Kinerja karyawan	0.505	2.149	0.032
Kecerdasan spiritual * Kecerdasan emosional → Kinerja karyawan	-0.762	2.590	0.010
Manajemen Konflik * Kepercayaan organisasi → Kinerja karyawan	0.565	2.538	0.011

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sampel kinerja karyawan, kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, serta kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh antara kepercayaan organisasi dan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa jalur (path) dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai P-Values yang lebih besar dari 0.05 ($0.791 > 0.05$). Disamping itu, nilai T-Statistics jalur tersebut bernilai negatif sebesar 0.265. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Ari & Ayu (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan nilai rata – rata skor untuk variabel Kepercayaan organisasi adalah sebesar 3,90 dengan keterangan indikator tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan dari tiap karyawan di Perum Bulog Kantor Cabang Malang sudah tinggi. Pada variabel Kinerja Karyawan, nilai rata – rata skornya adalah sebesar 3,88 dengan indikator tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari tiap karyawan yang diterapkan di Perum Bulog Kantor Cabang Malang sudah tinggi.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari AD. Hardiyanti & A. Prasetya (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spiritual

Hasil dari moderating 1 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual mampu memoderasi (memperkuat) hubungan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan original sampel sebesar -0,762 pada tingkat signifikansi $0.010 > 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual mampu memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Endah Aprimulki (2017) yang menunjukkan hasil kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kecerdasan Spiritual

Hasil dari moderating 2 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual mampu memoderasi (memperkuat) hubungan antara variabel kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan original sampel sebesar 0.565 pada tingkat signifikansi $0.011 > 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual mampu memperkuat hubungan antara kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang.

Dari keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan bahwa Kinerja pada karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang dapat meningkat jika kecerdasan spiritual nya tinggi, hasil tersebut dapat dilihat pada hasil jalur (path) yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh antara kepercayaan organisasi dan kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Cabang Malang.

KESIMPULAN

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kecerdasan emosional pada karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang masih rendah, maka dari itu tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kepercayaan pada organisasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mampu memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mampu memperkuat hubungan antara kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ : Emotional Spiritual Quotient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Aprimulki, E. K. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Kelebihan Peran, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan Padang). *Diss. Riau University*.
- Armstrong, M. (2003). *A Handbook of Human Resource Management Practice. 9th Edition*. UK: Kogan Page.
- Creswell, John W., and J. David Creswell. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications, 2017.
- Goleman, D. (2003). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardiani, Adella Devi, and Arik Prasetya. (2018) "Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol 61.3*.
- Hon, Alice HY, and Lin Lu. "The mediating role of trust between expatriate procedural justice and employee outcomes in Chinese hotel industry." *International Journal of Hospitality Management* 29.4 (2010): 669-676.
- Mathis, R. L. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In S. J. Bayu, *Book 1* (p. eds). Jakarta: Salemba Empat.
- Mayer, R. C. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 709-734.
- Muchlas. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 9-25.
- Nani, Dhiona Ayu, and Eka Nisatul Mukaroh. (2021) "Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan." *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 2.1 : 27-50.
- Octavia, Nina, Keumala Hayati, and Mirwan Karim. (2020) "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* : 130-144.
- Pasek, N. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*.
- Rahmawaty, A. (2020). Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA*, 276-303.
- Ratu, Noldy Imanuel H., Maria Mediatrix Ratna Sari, and I. G. A. M. A. D. Putri. (2018) "Kecerdasan Spiritual Memoderasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.01.
- Sari, Lutfi Intan, and Kabul Trifiyanto. (2019) "Pengaruh kompetensi dan kepercayaan organisasional terhadap kinerja pegawai BLUD melalui motivasi kerja sebagai variabel

- intervening (studi pada UPTD puskesmas rawat inap kabupaten kebumen)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 1.1 : 122-131.
- Seyal, A. H. (2013). An Investigation of Relationship Among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence from Academics in Brunei Darussalam. *International Business Research*, 217-228.
- Shapiro, E. (2003). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Shockley-Zalabak, P. S. (2010). *Building The High-Trust Organization : Strategies for Supporting Five Key Dimensions Of Trust*. John Wiley & Sons.
- Sriwidodo, Untung, and Bangun Sugito. (2017) "Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 2.1.
- Stein, S. d. (2002). *Ledakan EQ : 15 Prinsip dasar kecerdasan emosional meraih sukses* . Bandung: Kaifa. Steinberg, L & Silk, J.S.
- Sugiyono, M. (2015). *Penelitian & Pengembangan (Research And Development/R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (S. Sutopo, Ed.). Alfabeta.
- Wispondono, Moh, and Helmi Buyung. (2019) "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)." *Eco-Entrepreneur* 5.1 : 17-32.
- Zohar, D, d. Marshall. (2001). *SQ: Take advantage of spiritual intelligence in thinking / integrative and holistic as the meaning of life*. Mizan.