

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Christien Adriani Karambut¹, Jacob Tateol Silangen Makapedua², Daisy Iriany Erny Sundah³, Grace Joice Silvana Neltje Rumimper⁴

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jl. Kampus - Buha Kota Manado, 95252
E-mail: christien.karambut@polimdo.ac.id (*Corresponding Author*)

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jl. Kampus - Buha Kota Manado, 95252
E-mail: Jacob.makapedua@gmail.com

³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jl. Kampus - Buha Kota Manado, 95252
E-mail: daisyiriany@gmail.com

⁴ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jl. Kampus - Buha Kota Manado, 95252
E-mail: Grace.rumimper@gmail.com

Abstract— One way to produce good employee performance is to have adequate intellectual intelligence. Employee performance is influenced by ability. Ability is not only about knowledge but also skills. Ability in the form of knowledge can be formed through education and experience, while skills are formed from exercises. One of the skills that employees can manage themselves is emotional intelligence. Emotional intelligence can help someone in using their cognitive abilities (knowledge) according to their maximum potential. Emotional intelligence needs to be developed in order to have a positive impact on improving employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance either partially or simultaneously. The sample in this study were graduates of the Manado State Polytechnic Department of Business Administration which collected 114 respondent. The sampling technique used convenience sampling and data analysis with multiple regression using SPSS. The results showed that there was a significant influence between intellectual intelligence on employee performance and emotional intelligence on employee performance partially. In addition, intellectual intelligence and emotional intelligence simultaneously affect employee performance.

Keywords—: Intellectual Intelligence; Emotional Intelligence; Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pencapaian target pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia (Handoko, 2015). Organisasi yang profesional berupaya meningkatkan kinerjanya melalui berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian, suatu organisasi harus menyadari bahwa faktor manusia jauh lebih penting bagi keberlangsungan hidupnya dan keunggulan bisnis hanya akan dapat dicapai ketika karyawan bersemangat dan termotivasi oleh pekerjaan mereka (Klein, 2002).

Salah satu ukuran profesionalisme dan kualitas karyawan suatu organisasi adalah pencapaian kinerja yang maksimal. Pencapaian kinerja yang maksimal dapat dipengaruhi oleh tingkat kesadaran atas tugas pokoknya sebagai seorang karyawan. Salah satu cara dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan memiliki kecerdasan intelektual yang memadai. Dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, maka seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan menggunakan kecerdasan kognitifnya secara maksimal. Kecerdasan kognitif adalah kemampuan verbal, kemampuan figure dan pemahaman dan penalaran dibidang numerik (Tarigan, 2015). Semakin tinggi kecerdasan kognitif seseorang menunjukkan tingginya tingkat kecerdasan seseorang.

Menurut Sutermeister dalam Sedarmayanti (2009), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan. Kemampuan bukan hanya berbicara tentang pengetahuan saja tetapi juga *skill*. Kemampuan yang berupa pengetahuan (*knowledge*) dapat terbentuk melalui pendidikan dan pengalaman, sedangkan ketrampilan (*skill*) terbentuk dari latihan-latihan. Ketrampilan agar karyawan dapat mengelola diri sendiri salah satunya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam menggunakan kemampuan kognitifnya (pengetahuan) sesuai dengan potensi yang dimiliki secara maksimal. Kecerdasan emosional perlu dikembangkan agar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Shahhosseini, Silong, Ismaill, & Nak Uli (2012) kecerdasan emosional merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan

II. TINJAUAN TEORITIS

A. Kecerdasan Intelektual (*IQ*)

Kecerdasan intelektual adalah angka normatif dari hasil tes intelegrasi dinyatakan dalam bentuk rasio. Indikator Kecerdasan intelektual antara lain kemampuan memecahkan masalah, intelegrasi verbal, dan intelegrasi praktis (Azwar, 2017). Semakin pandai seseorang, semakin mampu individu tersebut menangkap makna tersirat, melakukan analisis sintesis, dan bekerja berhubungan dengan angka. Seseorang dapat memecahkan masalah dengan menggunakan fasilitas verbal, simbol, dan pemikiran rasional. Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain (Benjamin, Brown, & Shapiro, 2013). Kecerdasan inteligensi dapat diartikan sebagai kemampuan global yang dimiliki oleh seseorang agar dapat bertindak dengan lebih terarah dan berpikir secara bermakna serta dapat berinteraksi dengan lingkungan secara efisien. Wechsler memandang kecerdasan sebagai kumpulan dari berbagai kemampuan yang dimiliki seseorang yang mungkin membantu dirinya sendiri dalam proses berpikir, bertindak, dan menyesuaikan diri secara efektif dengan lingkungan (Azwar, 2017).

B. Kecerdasan Emosional (*EQ*)

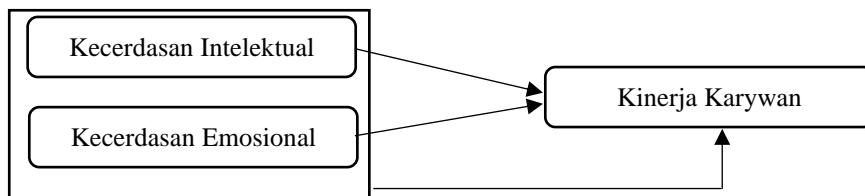
Kecerdasan emosional menurut Goleman (2002) merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dengan baik dan dalam hubungan dengan orang lain. Selain itu, kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi (Djaali, 2014).

Menurut Goleman (2000) kecerdasan emosional adalah koordinasi suasana hati yang merupakan inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati orang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman (2000) mengemukakan, kecerdasan emosional sebagai kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik serta hubungan dengan orang lain. Dikatakan pula bahwa, kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas individu, tim dan organisasi. Selain itu, kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegrasi; menjaga keselarasan emosi dan ekspresinya melalui keterampilan pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2002). Sementara itu, kecerdasan emosional menurut Zeidner, Matthews, Roberts, & MacCann (2003), merujuk pada potensi untuk belajar menjadi terampil dalam merespons emosional tertentu, dan menentukan potensi seseorang untuk mempelajari pekerjaan yang praktis sehubungan dengan emosional dan ketrampilan sosial.

C. Kinerja

Kinerja dilihat dari kinerja individu karyawan. Gibson (2013) kinerja individu adalah suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja atau *performance appraisal*. Mathis, Jackson, & Valentine (2013) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses menentukan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya terhadap standar kerja dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada mereka. Keberhasilan kinerja ini ditentukan dari proses evaluasi dan penilaian kinerja karyawan yang biasa dilakukan pada sebuah organisasi/ perusahaan. Dalam menguji kinerja karyawan dibutuhkan Indikator-indikator yang jelas.

D. Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka konsep

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh lulusan Jurusan Administrasi Bisnis sejak tahun 2018 – 2021 yang berjumlah 869. Namun demikian, keberadaan mereka hanya sebagian yang diketahui. Menurut Hair (2014) jumlah sampel minimal untuk menggunakan teknik analisis regresi adalah 15 hingga 20 kali jumlah variabel yang digunakan. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, sehingga jumlah sampel minimal yang diperlukan berjumlah 45 hingga 60 responden. Jumlah 60 responden dirasa kurang dalam mempresentasikan populasi sehingga peneliti menetapkan jumlah sampel adalah 114 responden.

B. Indikator Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini indicator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan intelektual menurut Azwar (2017) yang terdiri dari kemampuan memecahkan masalah, intelelegensi verbal dan intelelegensi praktis. Kecerdasan emosional menggunakan indikator dari Goleman (2000) yaitu kesadaran diri, kemampuan mengendalikan diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial. Sedangkan kinerja karyawan diukur menggunakan indicator kinerja karyawan menurut Robbins & Judge (2015) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

C. Teknik Sampling dan Analisis Data

Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu mengambil responden sebagai sampel berdasarkan waktu dan tempat yang ditemui peneliti serta memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas untuk mengukur ketepatan dan kecermatan alat ukur serta uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi indikator. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan SPSS. Pada analisis ini melihat uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variable terkait. Sedangkan untuk membuktikan hipotesis penelitian menggunakan uji t (uji secara parsial) dan uji F (uji secara simultan).

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah alumni Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado. Setelah kuesioner disebar kepada 150 alumni, yang mengisi kuesioner sebanyak 114 responden. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 144 responden dengan *response rate* sebesar 76%. Hasil penelitian menjelaskan bahwa sebagian besar responden lulus pada tahun 2019 yaitu sebesar 36,8% dan paling sedikit yang lulus pada tahun 2017 sebanyak 10,5%. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 64,9%, sedangkan laki-laki sebanyak 35,1%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan usia responden paling sedikit adalah 22-23 tahun yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 9,6% dan sebagian besar responden berusia 24-25 tahun sebanyak 64 responden atau sebanyak 56,2%.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan pada seluruh sampel yaitu sebanyak 114 responden. Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsinya. Dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi (nilai r_{hitung}) > nilai korelasi tabel (nilai r_{tabel}). Nilai r_{tabel} untuk jumlah responden 144 adalah 0,1840. Sedangkan, pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kepercayaan dan konsistensi dari *item-item* pernyataan. Dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0.6. Seluruh item dari ketiga variable dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Varibel Penelitian

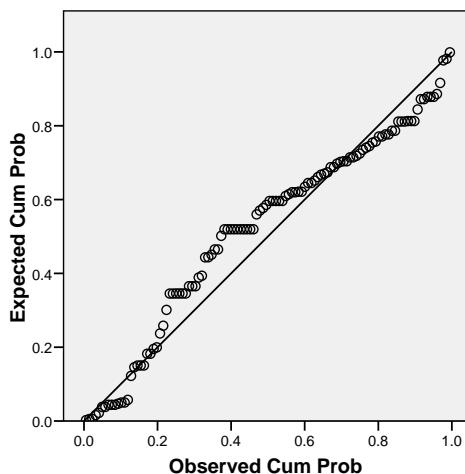
Variabel	Item	Hasil Uji	
		Validitas (Nilai Loading Factor)	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)
Kecerdasan Intelektual	Pekerjaan sesuai kompetensi	0,240	0,887
	Berpikir analitis dan kritis	0,731	
	Kemampuan logika memprediksi resiko	0,738	
	Kemampuan merangkai kata	0,621	
	Kemampuan logika menemukan fakta	0,555	
	Kemampuan menjawab cepat dan tepat	0,654	
	Menyampaikan pendapat dengan baik	0,634	
	Penalaran dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan angka	0,824	
	Keinginan yang tinggi atas suatu masalah	0,806	
	Kemampuan komunikasi	0,723	
	Melihat konsekuensi dari setiap keputusan	0,730	
	Kemampuan non-formal	0,711	
Kecerdasan Emosional	Memahami emosi diri	0,359	0,814
	Instrospeksi diri	0,485	
	Tidak mudah marah	0,674	
	Menanggapi kritik dan saran secara efektif	0,589	
	Motivasi diri	0,526	
	Menetapkan tujuan yang akan dicapai	0,585	
	Memberi nasehat bagi yang memerlukan	0,482	
	Memiliki kepekaan terhadap perasaan orang lain	0,469	
	Meyakinkan dalam menyampaikan ide	0,534	
	Dapat memecahkan masalah dengan baik	0,727	
	Mampu mengorganisir dan menginspirasi suatu kelompok	0,755	
	Mampu memberi suasana hidup dalam diskusi	0,801	
Kinerja	Disiplin dalam bekerja	0,565	0,893
	Ketelitian kerja	0,677	
	Menetapkan target kerja	0,761	
	Bekerja sesuai target yang telah ditentukan	0,643	
	Datang dan pulang kerja tepat waktu	0,484	
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,618	
	Proaktif dalam bekerja	0,683	
	Bekerja secara efisien dan efektif	0,695	
	Mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan	0,719	
	Berinisiatif dalam bekerja	0,719	

Sumber: Data primer diolah, 2022.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Berikut ini hasil uji normalitas dengan *probability plot*.

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-Plot

Berdasarkan **Gambar 2** di atas memperlihatkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi terdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Tabel 2 berikut ini menjelaskan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t Tolerance	Sig. VIF	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				B	Std. Error
1 (Constant)	14,917	2,210		6,748	,000		
Kecerdasan Intelektual	,296	,081	,418	3,667	,000	,362	2,760
Kecerdasan Emosional	,225	,082	,311	2,729	,007	,362	2,760

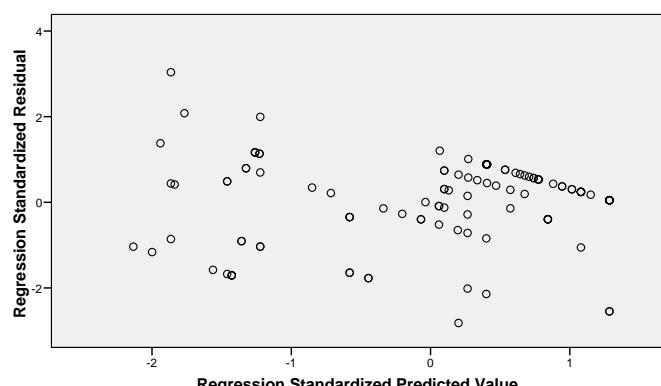
a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan **Tabel 2** di atas diketahui bahwa nilai VIF untuk kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional kurang dari 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

3. Heterokedastisitas

Gambar 3 berikut ini menjelaskan hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini.

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Gambar 3. Hasil Uji heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta menyebar ke segala arah, baik di atas maupun di bawah angka 0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal terpenuhi.

D. Hasil Regresi Linear Berganda

1. Koefisien Determinasi

Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 ^a	,478	,469	2,31008

a Predictors: (Constant), Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan **Tabel 3** diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,469 atau 47%, yang artinya variable kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47%. Sedangkan 53% dipengaruhi oleh variable lain.

2. Uji t (secara parsial)

Berdasarkan **Tabel 2** di atas, nilai signifikan variabel X_1 terhadap Y (0,000) dan variabel X_2 terhadap Y (0,007) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 dan 2 terbukti, variabel X_1 (kecerdasan intelektual) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel X_2 (kecerdasan emosional) juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Uji F (secara simultan)

Berikut tabel hasil uji F dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543,089	2	271,544	50,884	,000(a)
	Residual	592,350	111	5,336		
	Total	1135,439	113			

a Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan **Tabel 4** dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 50,884, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 4,80. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terbukti, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan

Hubungan yang positif antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan menunjukkan adanya kemampuan menyampaikan pendapat, dan berkomunikasi secara urut, tertata rapi, sistematis, dan penempatan posisi diri dengan sangat baik yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan memahami dengan baik konsekuensi dari apa yang menjadi keputusannya. Daya ingat dan tanggung jawab yang baik menjadi menambah hasil kerja yang mereka lakukan. Karyawan yang mempunyai kecerdasan intelektual dapat mempersepsi segala sesuatu, terutama pekerjaan, dengan baik sehingga dapat memahami konsekuensi yang akan diterima dan berakibat pada hasil kerja yang optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi kecerdasan intelektual dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Ghazali, Marnis, & Pramadewi (2015), Ratnasari (2015), Isnain (2017), dan Bayu & Sukartha (2019).

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan karyawan yang mempunyai kemampuan mengenali, mengelola, dan kontrol emosi diri yang baik. Karyawan dapat memahami kebutuhan akan motivasi diri dengan baik sehingga dapat segera memenuhinya dan berakibat pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Kinerja yang optimal juga hasil dari kemampuan karyawan dalam menimbang rasa atau empati terhadap antar pekerja serta hubungan sosial antara yang satu dengan yang lain terjalin dengan sangat baik. Kondisi ini dapat menjaga suasana hati dan lingkungan kerja menjadi lebih harmonis, dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan maka akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Al Ghazali, Marnis, & Pramadewi

(2015), Ratnasari (2015), Isnain (2017), Mamangkey, Tewal, & Trang (2018), Firdaus, Wispandono, & Buyung (2019), serta Bayu & Sukartha (2019).

3. *Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan*

Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi karyawan disebabkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah biasanya akan menetapkan target yang akan dicapai dalam bekerja serta mengerjakan pekerjaan tersebut sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Jika kedua kecerdasan tersebut berfungsi secara efektif maka akan menampilkan hasil kerja dan kinerja yang maksimal. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Goleman (2002) kecerdasan emosional menyumbang 80% faktor penentu yang mendukung kinerja dan keberhasilan seseorang dalam bekerja sedangkan kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2 Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3 Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Karyawan yang mempunyai kecerdasan intelektual dan emosional yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Perusahaan dapat memelihara kecerdasan karyawan ini agar tetap stabil dan terjaga dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor yang lain yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan seperti kecerdasan spiritual, kemampuan, kompetensi, dan lain sebagainya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghazali, M., Marnis, M., & Pramadewi, A. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Petugas Pada Direktorat Polisi Perairan (DITPOLAIR) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Jom Fekon)*, 2(2), 1-15. Retrieved from <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/11551>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bayu, N. L., & Sukartha, I. M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Pemilik pada Kinerja UMKM di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 26(3), 2268 - 2292. doi:<https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i03.p22>
- Benjamin, D. J., Brown, S. A., & Shapiro, J. M. (2013). Who is ‘behavioral’? Cognitive Ability And Anomalous Preferences. *Journal of the European Economic Association*, 11(6), 1231-1255. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/24538782>
- Djaali, D. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. *Eco-Entrepreneurship*, 5(1), 17-32. doi:<https://doi.org/10.21107/ee.v5i1.5435>
- Gibson, J. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2002). *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. (A. T. Widodo, Trans.) Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Hair, e. a. (2014). *Multivariate Data Analysis*. USA: Pearson.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Isnain, M. N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai UPT. TIK Universitas Tadaluko. *e-Jurnal Katalogis*, 5(8), 29-31.
- Klein, A. (2002). Audit Committee, Board of Director Characteristic, And Earnings Management. *Journal of Accounting and Economics*, 33(3), 375-400. doi:[https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(02\)00059-9](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(02)00059-9)
- Mamangkey, L. A., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial (SQ) terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3208-3217. doi:<https://doi.org/10.35794/embav6i4.21294>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2013). *Human Resource Management* (14 ed.). Australia: Cengage Learning.
- Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Prosiding Madic (Management Dynamic Conference)* (pp. 1-21). Semarang: Department of Management, Faculty of Economics, Semarang State University. doi:<https://doi.org/10.15294/jdm.v0i0.4750>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shahhosseini, M., Silong, A. D., Ismail, I. A., & Nak Uli, J. (2012). The Role of Emotional Intelligence on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science (IJBSS)*, 3(21), 241-246. doi:[10.30845/ijbss](https://doi.org/10.30845/ijbss)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, H. G. (2015). *Bericbicara : Sebagai Suatu Keterampilan Berbahasa*. Bandung: Angkasa.
- Zeidner, M., Matthews, G., Roberts, R. D., & MacCann, C. (2003). Development Of Emotional Intelligence: Towards A Multi-Level Investment Model. *Human Development*, 46(2-3), 69-96. doi:<https://doi.org/10.1159/000068580>