

## **ANALISIS KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS. PELNI JAKARTA**

**Siti Hanah**

Universitas Pamulang, Banten  
titi.hanah@gmail.com

**Submitted: 30<sup>th</sup> April 2019/ Edited: 28<sup>th</sup> June 2019/ Issued: 01<sup>st</sup> July 2019**

**Cited on:** Hanah, Siti. (2019). ANALISIS KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS. PELNI JAKARTA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 321-330.

**DOI:** 10.5281/zenodo.3269388

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269388>

### **ABSTRACT**

This analysis research is about the effect intellectual question, emotional question and spiritual question on work performance of Pelni Hospital Jakarta. The study attempted to examine a phenomena and to gain empirical evident, as well as to get a brief data on the influence of intellectual question, emotional question and spiritual question on work performance. The study applied descriptive and inductive of multivariat regresion method it's include 91 respondents as the samples. The samples were selected through proporsionate stratified sampling. The statistical tool were used is SPSS 17 software as the means to examine the data. The findings could be concluded as follows: (1) There was positive effect from all independent variables toward work performance within value influence 33,6%. (2) The results of this research indicated that spiritual question was the greatest affecting to the employee performance was as much as 26,2%. (3) Meanwhile there are positive influence of intellectual question was equal to 25,8%. (4) Then there are positive affecting of emotional question was equal to 23,4%. The result suggested, to reach employees better work behavior should be encouraged constantly in order to be stable and to gain a constant synergy from all sides involved in management level of organization, whether it is from internal or external.

**Keywords:** Intellectual Question, Emotional Question, Spiritual Question, Performance

### **PENDAHULUAN**

Industri rumah sakit pada dasarnya adalah kumpulan dari berbagai unit pelayanan. Berbagai unsur pelayanan tersebut terdiri dari sekumpulan individu yang berusaha mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya, hal ini ternyata sangat mempengaruhi dinamika dalam menjalankan organisasi. Peluang dan tantangan eksternal juga merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Sebab itu

naik turunnya kinerja industri rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja unit yang terdiri dari kumpulan individu di dalamnya.

Kinerja dalam lingkup industri rumah sakit erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual karena dalam memberikan pelayanan yang baik, karyawan akan berhubungan langsung dengan konsumen.

Kinerja karyawan dapat dilihat baik dari sisi kecerdasan nalar atau yang biasa disebut kecerdasan intelektual (*intellectual quation*). Kecerdasan intelektual berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas berdasarkan kompetensinya (pengetahuan, *skill, expertist* dan pengalaman).

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna (kecerdasan intelektual/IQ), tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain atau yang biasa dikenal dengan nama *emosional quation*/kecerdasan emosi (Martin, 2003). Kemampuan tersebut oleh Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *Intellegence Quotient (IQ)*.

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah popular yang juga memiliki pengaruh terhadap baiknya kinerja adalah kecerdasan spiritual / *Spiritual Quotient (SQ)*, Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ (Idrus, 2002).

Seiring dengan penjelasan di atas dan mengingat pesatnya perkembangan dan persaingan rumah sakit, dirasa oleh PT. Rumah Sakit Pelni bahwa kinerja yang saat ini masih belum optimal dan dikarenakannya perlu dilakukan terus peningkatan dan perbaikan. Meski sudah ada beberapa program pengembangan karyawan seperti pelatihan dan pendidikan, akan tetapi tuntutan kemajuan dan persaingan semakin tinggi. Beberapa faktor yang ingin ditingkatkan di antaranya; fasilitas, tenaga medis, sistem manajemen berbasis daring (*online*), kualitas pelayanan, pengembangan pegawai, dll. Dari sekian banyak faktor yang perlu ditingkatkan oleh pihak PT. Rumah Sakit Pelni yakni terkait pengembangan pegawai beberapa di antaranya pihak manajemen perlu

meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dalam rangka meningkatkan semangat kinerja yang tinggi dari dalam diri.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membawa hasil dan tindakan yang diinginkan. Lebih lanjut Robbins (2015) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja merefleksikan fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut.

As'ad (2009:46) mengemukakan kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan kinerja tersebut pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Penjelasan As'ad memiliki arti bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan yang memiliki implikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015) ada 6 dimensi yang dapat digunakan untuk membangun kinerja yang baik. Selanjutnya dimensi tersebut diukur dan diuraikan berdasarkan indikator masing-masing. Keenam dimensi tersebut adalah tersebut adalah:

1. Kualitas, kualitas merupakan tingkatan di mana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas, kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu berkaitan dengan dimulainya pekerjaan, proses dan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi di mana dengan maksud menaikkan keuntungan dengan memaksimalkan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
5. Kemandirian, sikap dewasa karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan memenuhi kriteria dan spesifikasi pekerjaan dengan baik yang dilaksanakan dan dikerjakan dengan upaya kemampuan sendiri tanpa meminta bantuan dari orang lain.
6. Komitmen, komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai keterkaitan akan kepedulian dan kesadaran terhadap suatu pekerjaan yang dijalankan dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya tersebut.

Dalam penelitian Arifin (2012) dikemukakan bagi karyawan kinerja adalah modal utama untuk mendapatkan kepercayaan perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan kinerja karyawan adalah keberhasilan. Oleh karenanya, perusahaan akan melakukan apapun agar kinerja karyawan meningkat. Menurut Sudarma (2012) kinerja adalah ciri utama seorang karyawan berkualitas. Keuntungan memiliki SDM unggul adalah keberhasilan.

### **Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Kecerdasan intelektual lazim disebut intelegensia. Istilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris. Galton dalam Joseph (1978) mendefinisikan intelegensia adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik.

Dalam bekerja hal pertama yang dituntut adalah kemampuan bekerja. Untuk dapat membuktikan kemampuan maka seorang karyawan harus dapat menunjukkan kecerdasan intelektual, yaitu dapat menggunakan nalaranya dengan berpikir logis. Dengan demikian, suatu pekerjaan akan terlaksana secara indah (efektif) dan mencapai prestasi (efisien). Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Choiriah (2013) mengemukakan kinerja tidak akan tercapai jika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan berpikir yang benar (rasional dan kreatif), oleh karenanya tidak dapat mengenyampingkan peran kecerdasan intelektual dalam meningkatkan kinerja. Menurut Sina dan Noya (2012) kecerdasan intelektual berpengaruh dominan terhadap hasil kerja (kinerja).

Wiramiharja (2003) mengemukakan indikator - indikator dari kecerdasan intelektual. Terdapat tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah :

1. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bentuk.
2. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa.
3. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

### **Kecerdasan Emosional**

Dalam bekerja tidak hanya akal yang digunakan, namun sisi lain dari tubuh manusia adalah emosi. Sesungguhnya pengaruh emosional terhadap kinerja adalah bersifat kualitatif. Artinya kecerdasan emosional tidak substansial dengan deskripsi pekerjaan, akan tetapi dalam setiap deskripsi tersebut dibutuhkan ketenangan atau suasana batin yang mantap sehingga tercipta daya semangat kerja yang tinggi dengan demikian potensi karyawan di dalam bekerja akan maksimal.

Dalam penelitian Supriyanto dan Troena (2012) mengemukakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Sanjaya (2012) peran kecerdasan di dalam bekerja adalah pengendalian diri. Seorang karyawan dengan pengendalian diri yang baik cenderung konsisten dan cermat dalam bekerja, terlebih di dalam menyelesaikan masalah mereka tangguh terhadap tekanan dan pantang menyerah (tanggung jawab).

Kecerdasan emosi dapat dibangun dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2009) mengemukakan lima dimensi yang dapat membangun kecerdasan emosi, yaitu :

- a. *Self awareness*, merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistik, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengaitkannya dengan sumber penyebabnya.

- b. *Self Management*, yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.
- c. *Motivation*, motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati (*Social awareness*), empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.
- e. *Relationship management*, merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

### **Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna. Penjelasan teori di atas menggambarkan kecerdasan spiritual sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di dalam hidup kita.

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubungkan dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Konsep mengenai kecerdasan spiritual memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas.

Pengertian lain mengenai kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.

Sukidi (2002) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, di antaranya adalah:

1. Mutlak jujur, kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan dunia konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.
2. Keterbukaan, keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap *fair* atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.
3. Pengetahuan diri, pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.
4. Fokus pada kontribusi, dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.
5. Spiritual non dogmatis, komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual di mana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RS Pelni Jakarta dengan teknik sampling yang digunakan pada penelitian adalah *proportionate stratified random sampling*. Dalam penelitian ini, teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari Slovin. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh untuk penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah 91.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda berdasarkan penjelasan analisis deskriptif kualitatif. Tujuannya adalah untuk menjelaskan aspek-

aspek yang sesuai atau relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.921	2.850	2.078	.041
	IQ	.356	.132	.258	.009
	EQ	.240	.103	.234	.022
	SQ	.331	.127	.262	.011

Sumber: Data Penelitian, 2018

**Tabel 2. Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628.252	3	209.417	43.138
	Residual	368.948	76	4.855	
	Total	997.200	79		

Sumber: Data Penelitian, 2018

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	.336	.314	2.464

Sumber: Data Penelitian, 2018

Hasil analisis di atas menunjukkan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,356. Sedangkan hasil uji deskriptif diketahui dimensi kemampuan verbal memiliki nilai jawaban yang paling dominan yakni sebesar 65% responden menyatakan “setuju”. Hal ini sejalan dengan pernyataan Goleman (2009) menyatakan kemampuan komunikasi secara verbal lebih meyakinkan orang dan dapat menjadi daya tarik. Maka kaitannya kemampuan verbal, kecerdasan intelektual, dengan karyawan Rumah Sakit Pelni adalah seorang karyawan dengan kemampuan komunikasi yang interaktif dan baik menunjukkan karyawan tersebut cerdas secara intelektual, karena dianggap menguasai *jobdesk* dan cara menangani pasien dengan baik.

Hasil analisis di atas menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,240. Adapun hasil analisis deskriptif menunjukkan dimensi motivasi dan hubungan manajemen memiliki nilai jawaban yang paling dominan yakni sebesar

52% responden menyatakan “setuju”. Temuan ini menegaskan seseorang dengan motivasi yang baik dan memiliki hubungan kerja dengan manajemen baik menunjukkan orang tersebut mampu secara emosional memahami dan mengerti betapa pentingnya menjalankan suatu pekerjaan dengan emosi positif (motivasi) dan menjalin hubungan yang baik dengan manajemen.

Hasil analisis di atas menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,331 dan hasil uji deskriptif menunjukkan dimensi fokus pada kontribusi memiliki nilai jawaban yang paling dominan yakni sebesar 71% responden menyatakan “setuju”. Temuan ini menegaskan Seseorang dengan kontribusi banyak dan baik dalam suatu organisasi akan cenderung disukai oleh manajemen, karena dipandang orang yang peduli akan nasib perusahaan.

Secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai kontribusi sebesar 33,6%. Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu Martin (2000) mengemukakan kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Selain faktor kecerdasan intelektual dan emosional, faktor lain yang juga sama penting adalah kecerdasan spiritual. Penelitian yang dilakukan Supriyanto dan Troena (2012) menunjukkan seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa pentingnya memiliki keseimbangan IQ, EQ dan SQ dalam bekerja. Artinya bahwa seseorang yang memiliki kinerja baik, diikuti oleh meningkatnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Semakin baik faktor ketiga tersebut akan semakin baik pula kinerja seseorang, namun sebaliknya jika ketiga faktor tersebut menurun maka kinerja pun menurun. Seseorang dengan kecerdasan intelektual dapat mengerjakan suatu tugas sesuai dengan aturan dan standar yang baik, seseorang bekerja dengan IQ dan EQ bukan

hanya bekerja sesuai dengan SOP dengan baik akan lahir kerja yang penuh hati-hati dan teliti sehingga hasil kerja jadi lebih baik, namun jika seseorang bekerja dengan IQ, EQ dan SQ secara bersama-sama maka yang lahir bukan saja cerdas dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan hasil kerja yang bagus tapi akan melahirkan rasa senang terhadap pekerjaan dan rasa loyalitas yang tinggi terhadap tempat di mana ia bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- As'ad, Mohammad. (2009). Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. *Yogjakarta: Liberty*.
- Choiriah, A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Salemba Empat*
- Goleman, Daniel. (2009). Kecerdasan Emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ. *Jakarta : Gramedia Pustaka Utama*.
- Idrus, Muhammad. (2002). Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis. *Jurnal Ilmiah dan Terapan*, 4(8).
- Joseph, G. (1978) Interpreting Psychological Test Data. Vol. 1, New York, VNR.
- Martin, D. A. (2003). Emotional Quality Management. *Jakarta: Arga*.
- Robbins S.P. (2015). Perilaku Organisasi. *Jakarta: Prenhallindo*
- Sanjaya, F. (2012). Peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(2).
- Sina, P. G., & Noya, A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 11(2).
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1).
- Sukidi. (2002). Kecerdasan Spiritual. Mengapa SQ Lebih Penting daripada IQ & EQ. *Jakarta: Gramedia Pustaka Utama*
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)'. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 693-617.
- Wiramiharja, S. A. (2003). Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 11(1)