

PENGARUH RAGAM KECERDASAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SERVICE AUTO 2000 SANUR

I Made Dwi Upariadi Sudatmaja Pande, Anak Agung Dwi Widyani, I Wayan Cipta

Abstrak

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa di antara faktor tersebut adalah kecerdasan intelektual (*IQ*), kecerdasan emosional (*EQ*), kecerdasan spiritual (*SQ*), serta kepemimpinan transaksional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh dari kecerdasan intelektual (*IQ*), kecerdasan emosional (*EQ*), kecerdasan spiritual (*SQ*), serta kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan departemen *service* Auto 2000 Sanur. Sample jenuh digunakan dalam penelitian ini dengan mengambil seluruh karyawan tetap pada departemen *service* Auto 2000 Sanur sebanyak 30 orang. Data yang diperoleh dari kuesioner diolah dengan bantuan *software* IBM SPSS versi 23. Hasilnya, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual (*IQ*) dan kecerdasan emosional (*EQ*) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan di sisi lain, kecerdasan spiritual (*SQ*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kecerdasan intelektual (*IQ*), kecerdasan emosional (*EQ*), kecerdasan spiritual (*SQ*), kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada beberapa dekade terakhir ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: perasaan emosional di tempat kerja, khususnya *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang saat ini menjadi topik perbincangan yang hangat di kalangan manajemen (Alam dalam Wijaya ,2015). Kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, kecerdasan tersebut adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Hawari dalam Wijaya ,2015).

Selain tiga jenis kecerdasan tersebut yaitu ;Kecerdasan Intelektual (*IQ*),Kecerdasan Emosional (*EQ*), serta Kecerdasan Spiritual (*SQ*). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Dalam sebuah organisasi, bertambah ataupun berkurangnya rasa ketertarikan dan komitmen seseorang di dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan (Brahim *et al* ,2015). Menurut Daft dalam Brahim *et al* (2015), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi seseorang untuk mau bergerak mencapai sebuah tujuan.

Gagasan mengenai kepemimpinan ini menimbang pada dua tingkatan dasar pengaruh dalam interaksi atasan dengan bawahan : Satu pengaruh berasal dari paham bahwa pemimpin menciptakan interaksi *cost-benefit* dengan bawahannya. (Burns dalam Ejere dan Abasilim, 2015) menyebut pengaruh ini sebagai kepemimpinan transaksional yang memiliki arti karyawan akan bergerak berdasarkan keinginan pemimpin karena mereka percaya akan mendapat imbalan dari usaha yang telah mereka lakukan. Pemimpin transaksional dalam meningkatkan kesiapan bawahannya untuk menunjukkan tingkat kinerja sesuai dengan harapan adalah dengan cara menawarkan *reward* terhadap kinerja yang memuaskan, sehingga menghasilkan *outcomes* yang diinginkan oleh pimpinan, (Bass dan Avolio dalam Ejere dan Abasilim, 2015). Jenis pengaruh kedua dari pemimpin adalah pengaruh yang berkenaan dengan rangsangan emosional, oleh Burns pengaruh ini disebut dengan kepemimpinan transformasional atau karismatik. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan pada hubungan yang menginspirasi serta menipiskan batasan antara atasan dan bawahannya. Seperti yang didefinisikan oleh Bass dalam Brahim *et al* (2015), tujuan dari pemimpin transformasional adalah untuk menguatkan bawahannya dan menuntun mereka untuk berbuat lebih daripada apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dalam penelitian ini ada untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual serta gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada departemen *service* di Auto 2000 Sanur.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Hidayati dan Setiawan (2013), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Kecerdasan Intelektual (IQ)

Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo dalam Wijaya, 2015). Kecerdasan intelektual atau inteligensi diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *general cognitive ability* dan *specific ability*. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* yang baik, maka dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan memberikan *output* yang lebih baik. meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan (Rae Earles dan Teachout, 2007). Menurut Robbins (2006) ada 7 indikator dalam kecerdasan intelektual yaitu : kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, daya ingat.

Kecerdasan Emosional (EQ)

Kecerdasan Emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2000). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan mengalami suasana hati yang positif terus menerus atau kesejahteraan di tempat kerja dan akan mencapai tingkat yang tinggi dalam kepuasan kerja (Grandey, 2003). Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2000), mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu : Kesadaran diri (*Self awareness*), Pengendalian diri (*Self management*), Motivasi diri (*Self Motivation*), Empati (*social awareness*), Ketrampilan social (*Relationship management*).

Kecerdasan Spiritual (SQ)

(Zohar dan Marshal dalam Agustian, 2012) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan yang membantu seseorang untuk menyelesaikan permasalahan terkait dengan nilai dan makna, bagaimana menempatkan perilaku serta kemampuan untuk menjalani hidup dengan penuh makna. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya di rumah saja, tetapi para pekerja juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja. Pekerja yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja akan membuat pekerja tersebut menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding pekerja yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman dalam Khawaja, 2017). Amram dan Dryer (2013) mengidentifikasi lima indikator dari *spiritual*

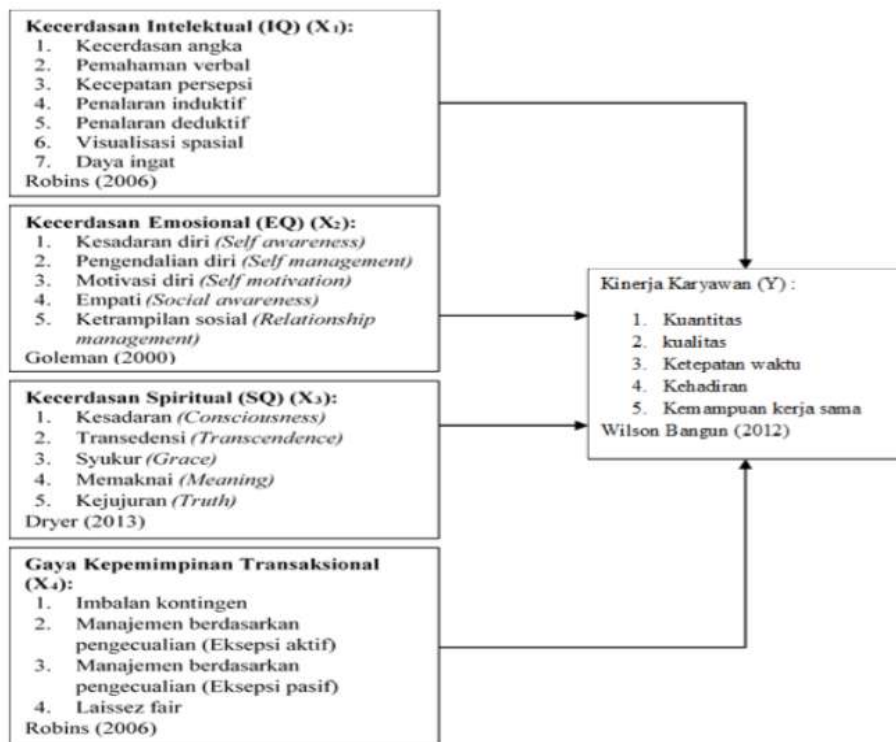
quotient yaitu : Kesadaran (*Consciousness*), Transedensi (*Transcendence*), Syukur (*Grace*), Memaknai (*Meaning*), Kejujuran (*Truth*).

Kepemimpinan

Gaya, sikap dan perilaku kepemimpinan manajer sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya (Bass dalam Khan *et al*, 2012). Menurut Bass dan Avolio dalam Advani *et al* (2015) kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Brockner dalam Fernandes *et al*, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (McKee dalam Brahim *et al*, 2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dari hasil pengertian Kepimpinan yang dikemukakan oleh beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional: Imbalan kontingen, Manajemen berdasar pengecualian (Eksepsi aktif), Manajemen berdasar pengecualian (Eksepsi pasif), Laissez Fair.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1

Hipotesis Penelitian

Hubungan Kecerdasan Intelektual (*IQ*) Dengan Kinerja

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Eysenck dalam Kojongian *et al*, 2016). Penelitian yang pernah dilakukan oleh Gondal (2012) 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. (Rae dalam Kojongian *et al*, 2016) menyatakan bahwa *general cognitive ability* dan *specific ability* merupakan faktor kecerdasan intelektual yang berpengaruh positif signifikan dalam memprediksi kinerja seseorang.

H1 :Kecerdasan Intelektual (*IQ*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *service* di Auto 2000 Sanur.

Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik (Goleman dalam Shahzad *et al*, 2011). Daniel Goleman, seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman dalam Hidayati, 2013). (Meyer dalam Ahmed *et al*, 2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

H2 :Kecerdasan Emosional (*EQ*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *service* di Auto 2000 Sanur.

Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Kinerja

Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia (Harari dalam Kulshrestha *et al*, 2017). Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap

pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak (Emmons dalam Koohbanani *et al*, 2013). Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir dalam Estandi, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Kulshrestha *et al* (2017) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Ia meneliti tentang bagaimana pengaruh spiritualitas kinerja dan keuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti (Tischler dalam Kulshrestha *et al*, 2017). Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju (Tischler dalam Kulshrestha *et al*, 2017).

H3 :Kecerdasan Spiritual (*SQ*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *service* di Auto 2000 Sanur.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya.Sedangkan menurut Hasibuan dalam Hartanto (2014), jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik.Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau berkerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal.Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik.

H4 :Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *service* di Auto 2000 Sanur.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Auto 2000 Sanur merupakan salah satu dari 5 cabang Auto 2000 di wilayah Bali, yang tepatnya berlokasi di Jalan Bypass Ngurah Rai Nomor 395 Sanur. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang sehingga metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode survei.Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden.Teknik analisis dengan menggunakan regresi linear berganda, determinasi dan uji t.

PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.115	.352		.325	.748		
	Kecerdasan Intelektual	.487	.203	.442	2.402	.024	.218	4.591
	Kecerdasan Emosional	.487	.131	.497	3.716	.001	.412	2.425
	Kecerdasan Spiritual	.038	.189	.036	.199	.844	.232	4.318
	Kepemimpinan Transaksional	-.011	.099	-.010	-.109	.914	.855	1.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas menunjukkan angka konstanta dan koefisien masing-masing dalam membentuk persamaan regresi. Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,115 + 0,487 X_1 + 0,487 X_2 + 0,038X_3 - 0,011X_4$$

Pengujian hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2014). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kecerdasan intelektual (*IQ*) terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji t pada variabel kecerdasan intelektual (*IQ*) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,402 dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, artinya kecerdasan intelektual (*IQ*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Service* Auto 2000 Sanur. Dengan demikian, Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari kecerdasan intelektual (*IQ*) terhadap kinerja karyawan departemen *service* Auto 2000 Sanur diterima.
- 2) Pengaruh kecerdasan emosional (*EQ*) terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji t pada variabel kecerdasan emosional (*EQ*) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,716 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya kecerdasan emosional (*EQ*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Service* Auto 2000 Sanur. Dengan demikian, Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional (*EQ*) terhadap kinerja karyawan departemen *service* Auto 2000 Sanur diterima.
- 3) Pengaruh kecerdasan spiritual (*SQ*) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kecerdasan spiritual (*SQ*) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,199 dengan nilai signifikansi $0,844 > 0,05$, artinya kecerdasan spiritual (*SQ*) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Service* Auto 2000 Sanur. Dengan demikian, Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari kecerdasan spiritual (*SQ*) terhadap kinerja karyawan departemen *service* Auto 2000 Sanur ditolak.

- 4) Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan transaksional diperoleh nilai t hitung sebesar -0,109 dengan nilai signifikansi $0,914 > 0,05$, artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Service* Auto 2000 Sanur. Dengan demikian, Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan departemen *service* Auto 2000 Sanur ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kecerdasan Intelektual (*IQ*), Kecerdasan Emosional (*EQ*), Kecerdasan Spiritual (*SQ*) dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Service* di Auto 2000 Sanur, maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan intelektual (*IQ*) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan *departemen service* Auto 2000 Sanur.
- 2) Kecerdasan emosional (*EQ*) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan *departemen service* Auto 2000 Sanur.
- 3) Kecerdasan spiritual (*SQ*) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *departemen service* Auto 2000 Sanur.
- 4) Kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *departemen service* Auto 2000 Sanur.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Auto 2000 Sanur untuk lebih memperhatikan tingkat kecerdasan intelektual (*IQ*) dan kecerdasan emosional (*EQ*) karyawan departemen *service* Auto 2000 Sanur. Karena, menurut temuan dalam penelitian ini, kecerdasan intelektual (*IQ*) dan kecerdasan emosional (*EQ*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu perlu diadakan pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan kecerdasan intelektual (*IQ*) serta memperbanyak kegiatan yang melibatkan kerjasama tim untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Advani *and* Abbas. 2015. Impact of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees' Performance of Banking Sector in Pakistan, *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, Vol.5 No.1 (2015).
- Ahmed *et al*, 2016. The Impact of Emotional Intelligence on Employee's Performance in Public and Private Higher Educational Institutions of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol 08, No.11
- Brahim Ali Bousbia *et al*,2015. The Effect Of Transactional Leadership On Employees Performance—Case Study Of 5 Algerian Banking Institution.,*Economic Review – Journal of Economics and Business*, Vol.8 No.2 (2015).
- Chirsta,2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual (ESQ), dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Karya Toha Putra Di Semarang.*Skripsi*,Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Chuzaimah,. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong)”,*e-Journal Management Business* (2013).
- Ejere dan Abasilim, 2015. Impact of Transactional and Transformational Leadership Styles on Organisational Performance: Empirical Evidence from Nigeria”,*The Journal of Commerce*, Vol. 5, No. 1(2015).
- Estanesti Sadaf, 2016. The study of impact spiritual intelligence on Job Performance of managers, *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, Vol. 3 No. 5 (2016).
- Fabiola,2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)”, *Tesis*, Universitas Diponogoro (2015).
- Fernandes *and* Awamleh,2016.The Impact Of Transformational And Transactional Leadership Styles On Employee's Satisfaction And Performance: An Empirical Test In A Multicultural Environment, *International Business & Economics Research Journal*, Vol.3 No.8 (2016).

- Gondal *et al.*, 2013. A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance", *Asian Journal of business management*, Vol 5 No.1(2013).
- Hannifah Muhibbatul Haq, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, kompensasi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta", skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Jogjakarta (2015).
- Hidayati, Setiawan, "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 11 No.4 (2013).
- Khan *et al.*, 2012. Relationship of Leadership Styles, Employees Commitment and Organization Performance (A study on Customer Support Representatives)", *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* (2012).
- Khan Verda *et al.*, 2012. Relationship of Leadership Styles, Employees Commitment and Organization Performance (A study on Customer Support Representatives)", *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* (2012).
- Khawaja Shazia Faiz, 2017. "Impact Of Spiritual Intelligence On Employee Task Performance And Ocb; Mediating Role Of Self Efficacy, Moderating Role Of Collectivist Culture Of Pakistan", *Jinnah Business Review*, Vol.5 No.1 (2017).
- Kohbanani *et al.*, 2013. The Relationship Between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence with Life Satisfaction Among Birjand Gifted Female High School Students., *Procedia-Social and Behavioral Sciences* (2013).
- Kojongian *et al.*, 2016. The Influence Of Intelligence Quotient And Emotional Quotient Toward Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado Branch Office Wanea). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol 16 No.1 (2016).
- Kulshresta *et al.*, 2017. Impact Of Spiritual Intelligence On Performance And Job Satisfaction: A Study On School Teachers, *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, Vol.4 No.2 (2017).
- Pour Ramin Aryan *et al.*, 2015., Investigation of relationship between spiritual intelligence and job performance of sugarcane plantation & Industry company of Haft – Tape, *DAMA International*, Vol.4 No.3 (2015).

- Ratnawati, Intan. 2012. Analysis of Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Job Satisfaction in Improving The Performance of Employees (Study on PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Vol 11 No 2.
- Riaz and Haider,,2010. Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction”, *BEH - Business and Economic Horizons*, Vol.1 No.1 (2010).
- Shahzad Khurram *et al.*, 2011.Impact of Emotional Intelligence (EI) on employee’s performance in telecom sector of Pakistan, *African Journal of Business Management*, Vol.5 No.4 (2011).
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit ALFABETA, 2014.
- Tahir Hammad, 2015. Leadership style and Organizational Performance: A Comparative study between Transformational and Transactional Leadership styles. *IBT Journal of Business Studies*, Vol.11 No.2 (2015).
- Welikala *et al*, 2015. The Impact of Emotional Intelligence on Employee Job Performance: An Empirical Study base on the Commercial Banks in Central Province, *Human Resource Management Journal*, Vol.3 No.1 (2015).
- Werner and Desimone. 2011. *Human Resources Development*, Amerika Serikat: CengageBrain (2011).
- Wijaya Claudia Angelika, 2015. Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X”, *Skripsi*, Universitas Kristen Petra (2015).