

Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Debby Ismi Cendrawardani¹, Abdul Razak², Asraf³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari
debby@gmail.com

Article Info

Article History

Received : Mey12th, 2023
Revised : July14th, 2023
Accepted : Agustus 3rd, 2023
Published : Oktober 08nd, 2023

Copyright © 2023 by the author



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh secara simultan kecerdasan spritual dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, 2) Pengaruh secara parsial kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara dan 3) Pengaruh secara parsial sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 154 Orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin. Sehingga sampel dalam penelitian adalah sebanyak 61 Orang. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisi deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Kecerdasan spritual dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. 2) Kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara dan 3) Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Keyword: Kecerdasan Spritual, Sikap Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan pelaksanaan cita cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat pemersatu bangsa

dan kesatuan Negara Republik Indonesia yang berdasakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 hadir untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Menurut Griffin (2013) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Menurut Nawawi (2014) sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai pegawai pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai pegawai yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus

untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau pegawai. Sebaliknya, pegawai membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Partisipasi pegawai sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menghadapi perubahan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012). Menurut Munir, (2010) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kecerdasan spritual. Kecerdasan spritual mengajarkan seseorang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spritual. Kecerdasan spritual tidak hanya dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat, tetapi juga dibutuhkan dalam dunia kerja. Apabila kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif, maka seorang pegawai akan menampilkan hasil kerja yang menonjol. Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama.

Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Choiriah (2013) menjelaskan bahwa seorang pegawai yang memiliki kecerdasan spritual yang memadai akan mampu mensinergikan dua unsur kecerdasan lain yang dimilikinya, sehingga kinerja yang dicapai akan semakin baik pula. Selain itu sukidi dalam setyawan (2014) menjelaskan bahwa kecerdasan spritual itu tercermin dari mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, focus dan kontribusi dan spritual non dogmatis. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap kerja. Menurut Mangkunegara (2013) salah satu dimensi kinerja adalah sikap kerja. Menurut Robbins (2013) yang menyatakan bahwa sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu sikap akan mempengaruhi bagaimana perilaku seseorang. Robbins (2013) menambahkan bahwa sikap kerja seseorang pegawai tercermin dari aspek kognitif, afektif dan perilakunya.

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang didalamnya terdapat pegawai yang diharapkan memiliki kinerja yang baik. Namun beberapa fakta fenomena yang ditemukan beberapa masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terkait dengan kecerdasan spritual, etika kerja dan kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Pertama, fenomena empiris pada

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sikap mutlak jujur. Sikap mutlak jujur adalah sikap dimana pegawai selalu berkata dan berbuat sesuai dengan kebenaran, tanpa ada dusta atau tipu daya, namun dalam realitasnya masih kadang terjadi adanya pegawai yang kurang jujur dalam menjalankan tugasnya seperti perilaku pegawai yang selalu melakukan absensi yang tidak sesuai dengan realitas yang terjadi. Fenomena lain seperti spiritual non pragmatis yang tercermin dari perilaku sebagian pegawai yang belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan seperti pengabaian terhadap perlengkapan sidang yang tidak diperhatikan saat selesai digunakan. Kurangnya kesadaran pegawai sekretariat DPRD dalam bekerja berdampak terhadap pelayanan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang tidak maksimal.

Selain itu ciri seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual dapat dilihat dari kesadaran diri terhadap lingkungan. Salah satu bentuk kemampuan terhadap diri sendiri adalah mengontrol emosi. Mereka tahu dimana emosi diekspresikan dengan benar dan kapan menahan emosi. Fakta yang terjadi bahwa terkadang pegawai kurang mampu dalam mengendalikan emosi ketika ada perbedaan prinsip dalam mengambil keputusan sehingga menyebabkan citra buruk terhadap pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Kedua, fenomena lainnya terkait dengan etika kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sikap integritas dalam bekerja. Beberapa pegawai tidak memiliki prinsip yang kuat dalam menjaga produktivitas kerja sehingga kurang termotivasi dalam bekerja. Pegawai menganggap bahwa karir dan fasilitas hanya diperuntukkan bagi orang – orang tertentu yang dekat dengan kekuasaan. Selain itu pegawai menganggap bahwa implementasi ukuran evaluasi yang dilakukan oleh organisasi sangat flexible dan tidak sesuai standar yang ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari - hari setiap pegawai wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil

Ketiga, berdasarkan fakta yang ada bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara belum sesuai dengan harapan lembaga. Seperti pada sub bagian persidangan, risalah dan publikasi nampak bahwa penyelesaian rapat-rapat dewan yang tidak sesuai dengan SOP sehingga penyelesaiannya di deadline, khususnya pada rapat-rapat pembahasan peraturan daerah yang memerlukan evaluasi sebelum ditetapkan menjadi peraturan daerah seperti APBD dan perubahan APBD. Selain itu orientasi pelayanan juga belum maksimal dimana pegawai umumnya hanya memberikan pelayanan maksimal kepada orang – orang tertentu yang dianggapnya memiliki kedekatan terutama dalam pelayanan administrasi kesekretariatan dan keuangan, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Provinsi

dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Adanya fenomena yang dikemukakan diatas menjadi salah satu faktor pentingnya penelitian ini dilakukan.

Kajian terkait pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai masih terdapat inkonsistensi temuan dari variabel yang diteliti. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Hasanudin et.al (2023) menemukan bahwa kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja seseorang akan bergantung pada kecerdasan spritual yang dimiliki yang dapat dicerminkan dari kejujuran, keterbukaan dan kesadaran diri. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ravi Akbar dan Mustapa Khamal Rokan (2022) menegaskan bahwa kecerdasan spritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Temuan ini dapat dimaknai bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh banyak faktor dan salah satu diantaranya adalah kecerdasan spiritual. Penelitian ini menegaskan bahwa meskipun kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja namun hasilnya tidak signifikan. Selanjutnya pengaruh sikap kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinaria B.R. Sembiring (2018) menemukan bahwa sikap kerja seseorang yang tercermin dari aspek kognitif, afektif dan perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Robert C.Y. korompis et.al (2017) menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Adanya hasil temuan yang inkonsisten antara pengaruh sikap kerja terhadap kinerja menjadi pertimbangan pentingnya penelitian ini dilakukan”.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini termasuk kategori penelitian surey karena dalam pengumpulan data menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis, (Sugiyono, 2013). Sumber data primer atau utama dalam penelitian ini yakni data diambil berdasarkan hasil kuesioner yang akan didistribusikan nantinya. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuesioner mengenai keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan *Turnover Intention*. Kuesioner yang digunakan dengan skala likert yang terdiri atas lima penilaian yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak. Teknik pengolahan data adalah suatu proses yang terdapat dalam memperoleh data yang dilakukan sistematis dalam pengumpulan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Penentuan nilai skala likert untuk jawaban dilakukan dalam bentuk checklist. Jawaban setiap item instrumen akan dijawab dengan format:

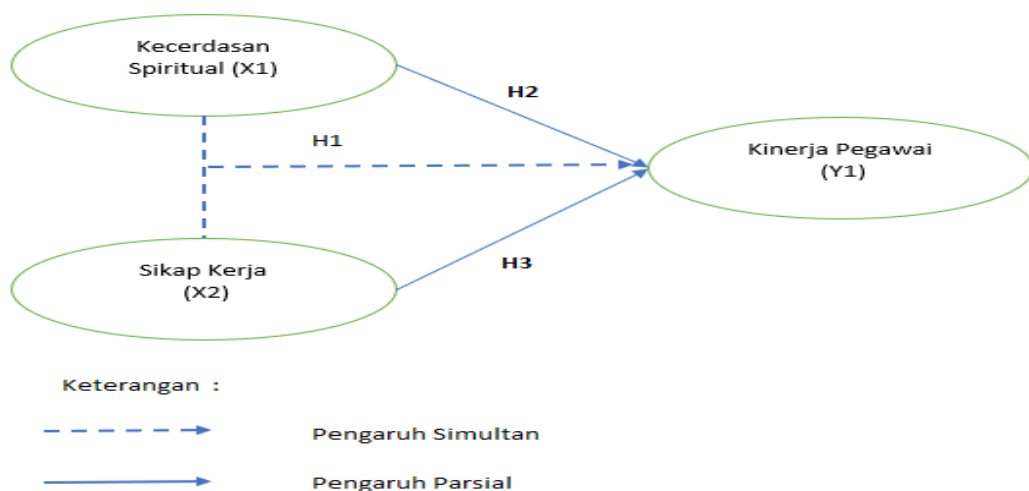
SS	=	Sangat Setuju	Diberi Skor 5
S	=	Setuju	Diberi Skor 4
N	=	Netral	Diberi Skor 3
TS	=	Tidak Setuju	Diberi Skor 2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	Diberi Skor 1

Angka 5 (lima) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang bersifat sangat tidak setuju (sangat negatif) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) menunjukkan tanggapan yang bersifat sangat setuju (sangat positif). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Interval Skor	Tingkat Hubungan
4,22 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2017)



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Spritual Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa kecerdasan spritual dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kecerdasan spritual dan sikap kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. Pada aspek kecerdasan spritual, indikator spritual non dogmatis sudah dinilai baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu bersikap fleksibel dalam bekerja, pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai mampu menghadapi berbagai macam tantangan dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Indikator mutlak jujur juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu berkata benar dalam bekerja, pegawai konsisten akan kebenaran ketika bekerja dan pegawai bersikap jujur dalam bekerja.

Disamping itu juga indikator pengetahuan diri juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memahami potensi spiritual yang ada dalam dirinya, pegawai selalu berupaya meningkatkan pengetahuan diri terkait dengan pekerjaan dan tindakan memahami hakekat diri dapat memperbaiki kinerja pegawai. Indikator keterbukaan juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai tahu bahwa sikap terbuka sangat baik dalam bekerja, pegawai selalu bersikap terbuka kepada siapa saja terkait dengan pekerjaan dan keterbukaan dalam bekerja memperbaiki kinerja pegawai. Indikator fokus pada kontribusi juga sudah dipersepsi baik. Artinya bahwa pegawai mengetahui bahwa memberi lebih baik daripada menerima, pegawai bersikap fokus pada kepentingan orang lain terkait dengan kewenangan pegawai dan tindakan selalu memberikan yang terbaik pada pekerjaan memperbaiki kinerja pegawai. Pada aspek sikap kerja, indikator afektif telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memahami kebijakan pimpinan yang berlaku dikantor, pegawai memiliki integritas dalam melakukan pekerjaan dan pegawai memahami aturan kerja dalam melakukan tugas yang diberikan. Indikator perilaku juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, pegawai diberikan penghargaan berupa pujian apabila bekerja diatas standar dan pegawai menunjukkan perilaku yang baik saat diberikan pekerjaan oleh pimpinan.

Disamping itu indikator kognitif juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memahami kebijakan pimpinan yang berlaku dikantor, pegawai memiliki integritas dalam melakukan pekerjaan dan pegawai memahami aturan kerja dalam melakukan tugas yang diberikan. Kondisi kecerdasan spritual dan sikap kerja tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dimana indikator orientasi pelayanan telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai mengetahui dengan baik bahwa

melayani adalah bagian dari tugas, pegawai bersikap mementingkan pelayanan terutama dengan masyarakat dan tindakan pelayanan yang diberikan dilaksanakan sesuai tugas pegawai. Indikator kerjasama juga telah dinilai baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai mengetahui pentingnya kerjasama dalam pelaksanaan tugas, pegawai selalu bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas dan pegawai memperoleh manfaat karena bekerjasama dalam menyelesaikan tugas.

Indikator biaya juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa biaya yang dikeluarkan dalam bekerja ditanggung oleh pihak kantor, kantor memberikan biaya kerja demi kelancaran tugas dan biaya yang dikeluarkan dalam bekerja tidak ditanggung oleh pegawai. Indikator komitmen juga telah diperspesi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai benar-benar merasa bahwa masalah yang ada dalam organisasi juga merupakan bagian dari masalahnya, pegawai siap memberikan sesuatu cukup banyak untuk kemajuan organisasi dan pegawai merasa instansi tempatnya bekerja berhak mendapatkan loyalitasnya. Disamping itu indikator kuantitas juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai volume kerja yang ditetapkan oleh pimpinan, pegawai selalu menggunakan berbagai fasilitas/sarana pelaksanaan tugas sesuai standar yang diharapkan pimpinan dan pegawai pernah mendapat teguran pimpinan atas pencapaian volume hasil kerja. Indikator waktu juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu tepat waktu dalam memulai pelaksanaan setiap tugas/pekerjaan, pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dan pegawai pernah mendapat teguran pimpinan atas keterlambatan penyelesaian tugas.

Selain itu juga indikator kepemimpinan juga diperspesi baik. Artinya bahwa pegawai dapat memimpin rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai dapat menyelesaikan masalah dengan tepat waktu. Indikator kualitas juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu mencapai kualitas hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas kerja, pegawai pernah menyalahi prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan yang ditetapkan dan pegawai tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas mutu hasil pekerjaan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh nilai koefisien dterminasi sebesar 0.935 yang menunjukkan bahwa komtribusi kecerdasan spritual dan sikap kerja sebesar 93.5 persen, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa secara simultan ecerdasan spritual dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahawa semakin baik kecerdasan spritual dan sikap kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan.

Sintesis Ide Dari Peneliti Dari Temuan Yang Dihasilkan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spritual dan sikap kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Pegawai yang memiliki kecerdasan spritual yang baik akan bekerja dengan baik karena memandang pekerjaan adalah sebuah ibadah yang memiliki nilai keagamaan, sehingga pegawai yang memiliki kecerdasan spritual akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan akan memiliki rasa tanggungjawab yang besar. Pada pegawai yang memiliki kecerdasan spritual yang baik akan beranggapan bahwa pekerjaan yang diberikan adalah amanah yang diberikan untuk diselesaikan, karena pekerjaan adalah amanah maka harus diselesaikan dengan baik agar terhindar dari sifat munafik. Selain sikap kerja pegawai terhadap pekerjaan juga dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang memiliki sikap kerja yang baik akan bereaksi positif saat menerima perintah pada pekerjaan yang akan dilakukan. Sikap kerja yang baik dapat ditunjukkan oleh pegawai pada pekerjaan yang dikerjakan tepat waktu meskipun pekerjaan yang dilakukan kurang menyenangkan bagi pegawai. Pegawai akan menunjukkan sikap profesionalitas pada pekerjaan yang diberikan ketika mengalami permasalahan dalam pekerjaan, hingga menemui solusi pada permasalahan.

Pengaruh Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kecerdasan spritual yang dipersepsi pada indikator mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spritual non dogmatis dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. Fakta empiris menunjukkan bahwa indikator spritual non dogmatis sudah dinilai baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu bersikap fleksibel dalam bekerja, pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai mampu menghadapi berbagai macam tantangan dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Indikator mutlak jujur juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu berkata benar dalam bekerja, pegawai konsisten akan kebenaran ketika bekerja dan pegawai bersikap jujur dalam bekerja.

Disamping itu juga indikator pengetahuan diri juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memahami potensi spritual yang ada dalam dirinya, pegawai selalu berupaya meningkatkan pengetahuan diri terkait dengan pekerjaan dan tindakan memahami hakekat diri dapat memperbaiki kinerja pegawai. Indikator

keterbukaan juga telah diperspesi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai tahu bahwa sikap terbuka sangat baik dalam bekerja, pegawai selalu bersikap terbuka kepada siapa saja terkait dengan pekerjaan dan keterbukaan dalam bekerja memperbaiki kinerja pegawai. Indikator fokus pada kontribusi juga sudah dipersepsi baik. Artinya bahwa pegawai mengetahui bahwa memberi lebih baik daripada menerima, pegawai bersikap fokus pada kepentingan orang lain terkait dengan kewenangan pegawai dan tindakan selalu memberikan yang terbaik pada pekerjaan memperbaiki kinerja pegawai. Kondisi kecerdasan spritual tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dimana indikator orientasi pelayanan telah diperspeis baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai mengetahui dengan baik bahwa melayani adalah bagian dari tugas, pegawai bersikap mementingkan pelayanan terutama dengan masyarakat dan tindakan pelayanan yang diberikan dilaksanakan sesuai tugas pegawai. Indikator kerjasama juga telah dinilai baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai mengetahui pentingnya kerjasama dalam pelaksanaan tugas, pegawai selalu bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas dan pegawai memperoleh manfaat karena bekerjasama dalam menyelesaikan tugas.

Indikator biaya juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa biaya yang dikeluarkan dalam bekerja ditanggung oleh pihak kantor, kantor memberikan biaya kerja demi kelancaran tugas dan biaya yang dikeluarkan dalam bekerja tidak ditanggung oleh pegawai. Indikator komitmen juga telah diperspesi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai benar-benar merasa bahwa masalah yang ada dalam organisasi juga merupakan bagian dari masalahnya, pegawai siap memberikan sesuatu cukup banyak untuk kemajuan organisasi dan pegawai merasa instansi tempatnya bekerja berhak mendapatkan loyalitasnya. Disamping itu indikator kuantitas juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai volume kerja yang ditetapkan oleh pimpinan, pegawai selalu menggunakan berbagai fasilitas/sarana pelaksanaan tugas sesuai standar yang diharapkan pimpinan dan pegawai pernah mendapat teguran pimpinan atas pencapaian volume hasil kerja. Indikator waktu juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu tepat waktu dalam memulai pelaksanaan setiap tugas/pekerjaan, pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dan pegawai pernah mendapat teguran pimpinan atas keterlambatan penyelesaian tugas.

Selain itu juga indikator kepemimpinan juga diperspesi baik. Artinya bahwa pegawai dapat memimpin rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai dapat menyelesaikan masalah dengan tepat waktu. Indikator kualitas juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu mencapai kualitas hasil pekerjaan yang

sesuai dengan standar kualitas kerja, pegawai pernah menyalahi prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan yang ditetapkan dan pegawai tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas mutu hasil pekerjaan. Penelitian membuktikan bahwa kecerdasan spritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat spritualitas yang tinggi akan bekerja dengan dan berkarya lebih baik, pegawai yang Pegawai yang memiliki landasan nilai-nilai agama pada diri akan menunjukkan sikap rasa tanggung jawab sesuai dengan amanah yang diberikan dalam pekerjaan. Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spritual. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spritual.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Choiriah (2013) menjelaskan bahwa seorang pegawai yang memiliki kecerdasan spritual yang memadai akan mampu mensinergikan dua unsur kecerdasan lain yang dimilikinya, sehingga kinerja yang dicapai akan semakin baik pula. Kecerdasan spritual mengajarkan seseorang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spritual (Munir, 2010). Kecerdasan spritual tidak hanya dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat, tetapi juga dibutuhkan dalam dunia kerja. Apabila kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif, maka seorang pegawai akan menampilkan hasil kerja yang menonjol. Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Penelitian yang dilakukan Wiersma (2012) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spritual dalam dunia kerja. Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spritual mempengaruhi tujuan seorang pegawai dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Karyawan yang membawa makna spritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian empiria yang dilakukan oleh Reni Sancoko (2019), Dhiona Ayu Nani dan Eka Nisatul Mukaroh (2021) dan Aufiar Riesvi (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kecerdasan spritual yang dipersepsi pada indikator mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spritual non dogmatis dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan.

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik sikap kerja yang dipersepsi pada indikator kognitif, afektif dan perilaku dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. Fakta empiris menunjukkan bahwa indikator afektif telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memahami kebijakan pimpinan yang berlaku dikantor, pegawai memiliki integritas dalam melakukan pekerjaan dan pegawai memahami aturan kerja dalam melakukan tugas yang diberikan. Indikator perilaku juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, pegawai diberikan penghargaan berupa pujian apabila bekerja diatas standar dan pegawai menunjukkan perilaku yang baik saat diberikan pekerjaan oleh pimpinan. Disamping itu indikator kognitif juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memahami kebijakan pimpinan yang berlaku dikantor, pegawai memiliki integritas dalam melakukan pekerjaan dan pegawai memahami aturan kerja dalam melakukan tugas yang diberikan

Kondisi sikap kerja tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dimana indikator orientasi pelayanan telah diperspeis baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai mengetahui dengan baik bahwa melayani adalah bagian dari tugas, pegawai bersikap mementingkan pelayanan terutama dengan masyarakat dan tindakan pelayanan yang diberikan dilaksanakan sesuai tugas pegawai. Indikator kerjasama juga telah dinilai baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai mengetahui pentingnya kerjasama dalam pelaksanaan tugas, pegawai selalu bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas dan pegawai memperoleh manfaat karena bekerjasama dalam menyelesaikan tugas. Indikator biaya juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa biaya yang dikeluarkan dalam bekerja ditanggung oleh pihak kantor, kantor memberikan biaya kerja demi kelancaran tugas dan biaya yang dikeluarkan dalam bekerja tidak ditanggung oleh pegawai. Indikator komitmen juga telah diperspesi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai benar-benar merasa bahwa masalah yang ada dalam organisasi juga merupakan bagian dari masalahnya, pegawai siap memberikan sesuatu cukup banyak untuk kemajuan organisasi dan pegawai merasa instansi tempatnya bekerja berhak mendapatkan loyalitasnya.

Disamping itu indikator kuantitas juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai volume kerja yang ditetapkan oleh pimpinan, pegawai selalu menggunakan berbagai fasilitas/sarana pelaksanaan tugas sesuai standar yang diharapkan pimpinan dan pegawai pernah mendapat teguran pimpinan atas pencapaian volume hasil kerja. Indikator waktu juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu tepat waktu dalam memulai pelaksanaan setiap tugas/pekerjaan, pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dan pegawai pernah mendapat teguran pimpinan atas keterlambatan penyelesaian tugas. Selain itu juga indikator kepemimpinan juga diperspesi baik. Artinya bahwa pegawai dapat memimpin rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai dapat menyelesaikan masalah dengan tepat waktu. Indikator kualitas juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu mencapai kualitas hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas kerja, pegawai pernah menyalahi prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan yang ditetapkan dan pegawai tidak pernah mendapat teguran pimpinan atas mutu hasil pekerjaan.

Penelitian membuktikan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan sikap kerja merupakan keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk bereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. Karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaannya adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki sikap tidak baik terhadap pekerjaannya, dengan kata lain sikap yang lebih baik terhadap pekerjaan menghasilkan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2013) yang menyatakan bahwa sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu sikap akan mempengaruhi bagaimana perilaku seseorang. Menurut Mangkunegara (2013) salah satu dimensi kinerja adalah sikap kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian empiria yang dilakukan oleh Resky Safitri *et.al* (2021), Dinaria BR Sembiring (2018) dan Viny Arilia, Mhd. Dani Habra (2022) yang menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik sikap kerja yang dipersepsi pada indikator kognitif, afektif dan perilaku dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kecerdasan spritual dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kecerdasan spritual dan sikap kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. Kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kecerdasan spritual yang dipersepsi pada indikator mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spritual non dogmatis dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik sikap kerja yang dipersepsi pada indikator kognitif, afektif dan perilaku dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin pada kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan.

REFERENCES

- Agustian, Ary Ginanjar. 2011. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Ahmad Tanzeh. 2014. *Pengantar Metode penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Amins, Ahmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbag PRESSindo
- Anoraga, Pandji. 2019. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aufiar Riesvi. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Pematang siantar*. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume: 8 No: 1 Tahun 2020 Page (37-45)*.
- Azwar, S. 2011. *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Choiriah. Anis, 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan*

Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik.
Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Padang.

- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi. Utama.
- Departemen pendidikan & kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai pustaka, cet. Ke-2, 1993) hlm. 186.
- Dinaria br Sembiring. 2018. *Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom*. *urnal Teknik Informatika Unika St. Thomas (JTIUST)*, Volume 03 Nomor 02, Desember 2018, ISSN: 2548-1916
- Dhiona Ayu Nani dan Eka Nisatul Mukaroh. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* Volume 2, No 1(2021). Doi 10.24042/revenue.v2i01.7939. Page: 27-50.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi-Manajemen Sumber. Daya Manusia dan Organisasi* Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmiati. 2018.. *Importance of Intellectual, Emotional, and Spiritual Quotient in Managing Employee Performance.*" *Review of integrative Business and Economics Research* 7 (1): 54-64.
- Hoffman, E. 2012. *Psychological Testing At Work*. New York: Mc Graw Hill.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maulana, E . 2014 . *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta . Cetakn V I I , P T . Remaja Bina Diknakes.
- Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Moehersono. 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Pt Rajagrafindo. Persada
- Muhammad Ravi Akbar dan Mustapa Khamal Rokan. 2022. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849 eISSN:2 548-1398Vol.7,No.12,Desember 2022
- Munir, Ningky. 2010. *Spiritualitas dan Kinerja*. *Majalah Manajemen*, Vol.124.
- Nggermanto, Agus. 2012. *Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum): Cara Tepat*

- Melejitkan IQ, EQ dan SQ Secara Harmonis*. Bandung: Nuansa.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Resky Safitri dkk. 2021. *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Melati Anak Bangsa Martapura*. Artikel Ilmiah.
- Reni Sancoko. 2019. *The Influence Of Organizational Culture And Spiritual Intelligence On Employee Performance Through Emotional Intelligence (Studies in PT. PLN (Persero) Distribution of Bali)*. Jurnal Ilmiah
- Robbins, Stephen P 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Setyawan, Dani. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ, EQ, SQ) Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Skripsi. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata
- Sukardi. 2014. *Metodologi penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto J. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: UI Press
- Wardani, Wiwit Setyo, dan Nunung Nurastuti Utami. 2020. "Pengaruh Iq,Eq,Ocb Dan Sq Terhadap Kinerja Pada Civitas Akademika Stie Asia Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 12: 155 - 160. doi:10.32812/jibeka.v14i2.158.
- Winardi, J. 2016, *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zohar, D., dan Marshal, I. 2012. *SQ (Spiritual Intelligence): The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.