

Determinan Kepemimpinan Transformasional Pada Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau)

Nova Sukma^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: novasukma@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau dengan tujuan mengkaji determinan kepemimpinan transformasional pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau yang berjumlah 95. Namun dikurangi dengan peneliti sehingga total sampel adalah 94 orang. Penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau, kecerdasan spiritual mempengaruhi naik atau turunnya kinerja pegawai dan kepemimpinan transformasional mampu memperkuat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Hubungan Kecerdasan Spiritual, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi kerja (Tischler & et al., 2002; Gundlach & et al., 2003; Lam., & O'Higgins, 2012; Kaur, D & et al. , 2013). Kecerdasan spiritual juga membuat setiap individu lebih peduli dengan orang lain (Tischler, & et al., 2002; Luckcock, 2008) dan lingkungan yang diterima. Semakin tinggi kecerdasan spiritualnya, maka individu tidak akan kehilangan nilai-nilai kehidupan simpati, dan juga empati dalam dirinya. Penelitian juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual di tempat kerja adalah strategi jitu.

Durand, Mayfield, dan Tombaugh (2011) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja mendukung suatu hubungan antara lingkungan organisasi yang kaya secara spiritual, pribadi karyawan dan kinerja organisasi. Kumar (2016) menjelaskan bahwa karyawan membawa sisi spiritual dari diri mereka sendiri untuk bekerja, mereka menjadi lebih kreatif, yang mengarah ke lebih banyak kepuasan. Literatur ini menyiratkan bahwa masalah seperti produktivitas, retensi, lingkungan organisasi dan budaya organisasi merupakan tantangan untuk kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kesuksesan karir. Karyawan mencari cara untuk berinovatif dalam mengekspresikan spiritual mereka di tempat kerja. Karyawan dengan kecerdasan spiritual yang tinggi merasa berguna di tempat kerja dan mereka dapat

meningkatkan melalui berbagai teknik dari waktu ke waktu (Vaughan, 2002 dalam Hall, 2020).

Berbagai hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja menemukan hasil yang beragam. Muhdar et al., 2015; Supriyanto et al., 2019; Bhavaneswari et al., 2019; dan Ratu dkk., 2018 menemukan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu Florentina, 2014; dan Hall, 2020 menemukan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja organisasi. Namun tidak demikian dengan Pande dkk., 2019 yang membuktikan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Paramitha & Gorda (2017) melakukan analisa tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dan kecerdasan spiritual mampu menjadi mediasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Muhdar et al., 2015 menemukan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Begitu pula dengan Ratu dkk., 2018 yang membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi secara positif kinerja organisasi. Namun tidak demikian dengan hasil penelitian Pande dkk., 2019. Ia menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Pande dkk., 2019 juga menemukan kalau kepemimpinan transformasional tidak dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual.

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Riau. Guna menjelaskan lebih dalam argumentasi penulis dalam memilih tema penelitian ini, berikut data penilaian kinerja Dinas Komunikasi Informatika & Statistik (Diskominfo) Provinsi Riau selama tiga tahun terakhir. Penilaian kinerja terhadap Diskominfo di seluruh Indonesia diukur dengan nilai keterbukaan informasi publik masing-masing daerahnya yang dianggap telah melaksanakan UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Penilaian dilakukan oleh Komisi Informasi Pusat (KIP). Hasil akhir dari pemeringkatan keterbukaan informasi Badan Publik berupa kualifikasi yang terdiri atas:

1. Informatif (I) dengan nilai 90 – 100;
2. Menuju Informatif (MI) dengan nilai 80 – 89,9;
3. Cukup Informatif (CI) dengan nilai 60 – 79,9;
4. Kurang Informatif dengan nilai 40 – 59,9; dan
5. Tidak Informatif dengan nilai <39,9.

Berikut peringkat Provinsi Riau dalam tiga tahun terakhir:

Tabel 1. Hasil Pemeringkatan Kategori Badan Publik Provinsi secara Nasional
Tahun 2018, 2019, 2020

No	Provinsi	2018	2019	2020
1	Riau	Tidak Informatif	Informatif	Menuju Informatif
2	Sumatera Barat	Cukup Informatif	Informatif	
3	DKI Jakarta	Menuju Informatif	Informatif	
4	Jawa Barat	Menuju Informatif	Informatif	
5	Jawa Tengah	Menuju Informatif	Paling Informatif	Paling Informatif
6	Kalimantan Barat	Menuju Informatif)	Informatif	
7	Nusa Tenggara Barat	Menuju Informatif	Informatif	
8	Aceh	Menuju Informatif	Informatif	
9	Sumatera Selatan	Cukup Informatif	Informatif	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir Provinsi Riau meraih kategori yang masih tidak stabil. Di tahun 2018 meraih peringkat 'tidak informatif'. Kemudian di tahun 2019 naik cukup signifikan menjadi kategori 'informatif', namun di tahun 2020 turun kembali menjadi 'menuju informatif'. Berdasarkan research gap dari penelitian terdahulu, konsep teori, dan data terkini, maka peneliti tertarik mengambil judul: *Determinan Kepemimpinan Transformasional Pada Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau)*.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kecerdasan Spritual

Upadhyay & Parashar (2003) dalam Hall (2020) menyatakan kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk menguasai ada lima dimensi, diantaranya:

- Merasakan keesaan. Perasaan kesatuan melambangkan keterkaitan dengan makhluk lain yang harus memupuk pendekatan yang sangat holistik dalam kehidupan seseorang guna menumbuhkan persatuan daripada disintegrasi.
- Kesadaran Diri. Mengajukan pertanyaan eksistensial seperti siapa saya atau apa tujuan hidup saya, adalah langkah pertama menuju realisasi diri. Ini memfasilitasi proses penyelidikan, menemukan kebenaran atau mencari jawaban yang mengganggu pikiran manusia. Meskipun, kesadaran diri adalah hasil akhir dari "Pencarian Universal" ini, tetapi awal dari itu dalam pikiran seseorang, menandai awal dari perjalanan yang lebih tinggi.

(Upadhyay dan Parashar 2013; Baba 2007):

- c. Pandangan jauh ke depan. Kemampuan untuk membayangkan dan memimpin orang lain menuju masa depan yang cerah, sambil berpegang pada nilai-nilai dan etika.
- d. Profesionalisme, menggunakan keterampilan dan kemampuan seseorang di tempat kerja. Dalam arti yang lebih dalam, seorang profesional adalah orang yang mahir dalam pekerjaannya dan melayani masyarakat melalui keterampilan yang diperolehnya.
- e. Tidak Mementingkan Diri Sendiri, kurang mementingkan diri sendiri dan lebih banyak orang berpusat. Itu berarti tidak memiliki kepentingan dan keinginan egois dan untuk melayani orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun.

2. Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985) yang dibangun di atas karya Burns (1978) dan menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mentransformasi pengikut untuk naik di atas kepentingan pribadi mereka dengan mengubah moral, cita-cita, minat, dan nilai-nilai mereka, memotivasi mereka untuk melakukan lebih baik dari yang diharapkan. Bass (1985) dalam Walter (2017) menjelaskan pemimpin transformasional akan mampu menghasilkan produktivitas tinggi harus mempunyai 4i (fours I's), yakni:

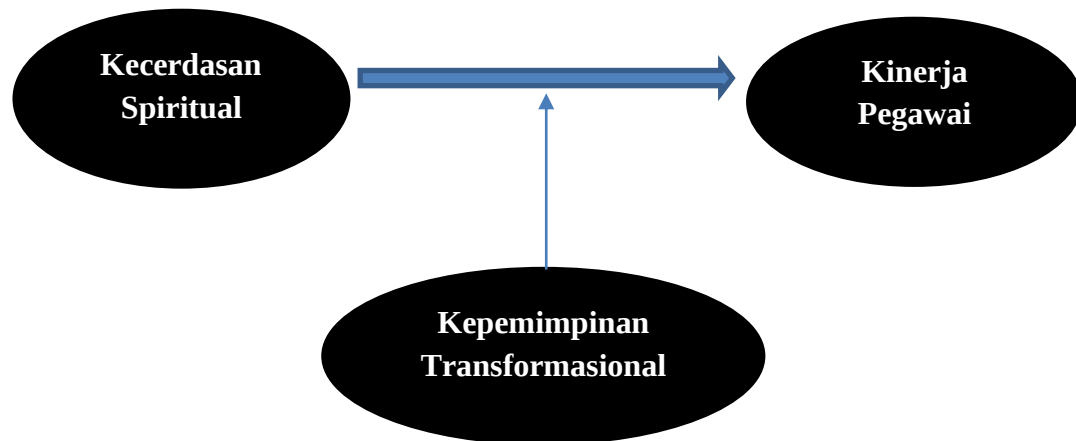
- a. Idealisme (*individualized influence*), adalah model dimana pemimpin menetapkan aturan yang merujuk pada etika moral dan pengikut harus mampu mengidentifikasinya dan melaksanakan model tersebut.
- b. Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), pemimpin berfungsi sebagai sumber berbagai ide, menjelaskan visi, yakin pada tujuan organisasi, dan menggerakkan para pengikutnya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.
- c. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), pemimpin memberikan berbagai stimulus kepada para pengikut agar bisa menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada serta mengajarkan mereka bagaimana menyelesaikan masalah yang sama dengan cara baru.
- d. Konsiderasi individual (*individualized consideration*), memiliki relasi yang kuat secara pribadi dengan para pengikutnya. Pemimpin transformasional selalu memperhatikan kepentingan para pengikutnya secara pribadi (Avolio, 1991) dalam Walter (2017). Pemimpin mendorong dan mendukung sepenuhnya agar bawahan mampu menggali potensi diri dengan maksimal. Pemimpin dengan gaya transformasional ini menyampaikan penugasan secara pribadi guna mendorong bawahan agar mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi (Walter, 2017).

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dipengaruhi oleh kualitas pekerjaan (*Quality of Work*), kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*), pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*),

kerjasama tim (*Teamwork*), kreatifitas (*Creativity*), dan inisiatif (*initiative*). Kinerja pegawai diukur menggunakan indikator:

- a. Perencanaan pembelajaran;
- b. Pelaksanaan pebelajaran yang aktif dan efektif;
- c. Penilaian pembelajaran;



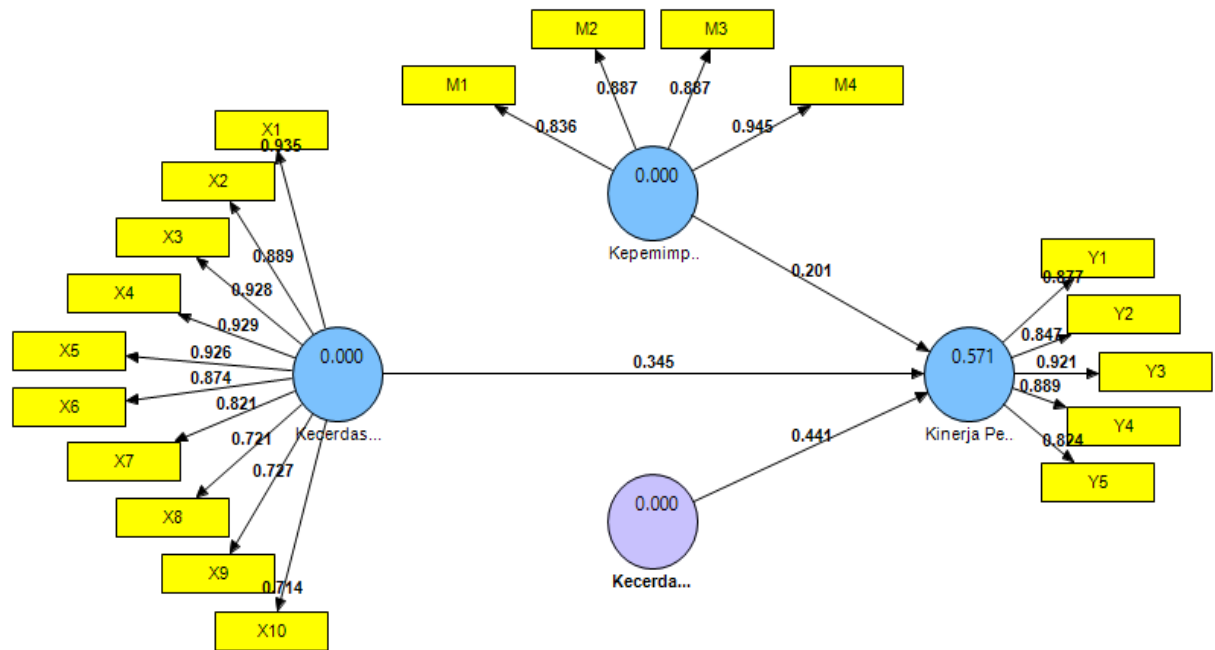
Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini mengkaji Determinan Kepemimpinan Transformasional Pada Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai.

Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau yang berjumlah 95. Namun dikurangi dengan peneliti sehingga total sampel adalah 94 orang. Penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Pegawai	0.345	0.043	7.950
Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai	0.201	0.067	3.003

1. Nilai T statistics hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $7.950 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $3.003 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Moderasi

Tabel 3. Hasil Pengujian Moderasi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kecerdasan Spiritual *	Kinerja Pegawai	0.441	0.041	10.682

Kepemimpinan
Transformasional

Pengaruh interaksi antara kecerdasan spiritual dengan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menghasilkan T statistics sebesar 10.682. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dinyatakan signifikan, dan koefisien pengaruh interaksi antara kecerdasan spiritual dengan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai variabel moderasi semu.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Tabel 4. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Endogen	Path Coefficient
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Pegawai	0.345
Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai	0.201
Kecerdasan Spiritual * Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai	0.441

Persamaan : $Y = 0.345 X + 0.201 M + 0.441 X*M$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai sebesar 0.345 menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien direct effect kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0.201 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan transformasional maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien pengaruh interaksi kecerdasan spiritual dengan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0.441 menyatakan bahwa interaksi kecerdasan spiritual dengan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan pengaruh interaksi kecerdasan spiritual dengan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Dominan

Tabel 5. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Pegawai	0.345
Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai	0.201

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja pegawai adalah kecerdasan spiritual dengan coefficient sebesar 0.345. Dengan demikian kecerdasan spiritual merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kecerdasan spiritual mempengaruhi naik atau turunnya kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau. Kepemimpinan transformasional mampu memperkuat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau. Hasil penelitian ini dapat membantu para pengambilan keputusan dalam usaha meningkatkan kinerja PNS dengan meningkatkan kecerdasan spiritual dan gaya kepemimpinan transformasional khususnya di lingkungan Diskominfo Provinsi Riau.

REFERENSI

- Aprilynn, Clarissa Simatupang., & Saroyeni, Putu. 2018. "The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 6. Ver. I. (June. 2018), PP 31-37. www.iosrjournals.org, DOI: 10.9790/487X-2006013137 www.iosrjournals.org 31 | Page
- Anasrullah, Muhammad. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Tulungagung)." *Prociding pada Seminar Nasional Manajemen, Ekonomis dan Akuntansi*.
- Baharuddin., & Zakaria, Rahmatia. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMAN 3 Takalar Kabupaten Takalar." *Jurnal Idaarah*, Vol. 2, NO. 1, Juni 2018.
- Bhavanewari, S., P. Jagadeesan., & P. Balaji. 2019. "Relationship of Emotional Intelligence, Workplace Spirituality and Performance." *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, ISSN: 2277-3878, Volume-8 Issue-4S3, December.
- Caillier, James Gerard. 2013. "Transformational Leadership and Wistle Blowing Attitude: Is This Relationship Mediate By Organizational Commitmen and Public Service Motivation." *The American Reviuue Public Aministration*, First Publish, Desember.

- David N. Ammons., & Dale J. Roenigk. 2015. "Performance Management in Local Government: Is Practice Influenced by Doctrine?" *Public Performance and Management Review*.
- Durand, J., Mayfield, C., & Tombaugh, J. R. 2011. "Spiritual expression at work: Exploring the active voice of workplace spirituality." *International Journal of Organizational Analysis*, 19(2), 146-176. doi:10.1108/19348831111135083
- Florentina, K Tehubijuluw. 2014. "The Effect Of Spiritual Intellegence To Increase Organization Performance Throiugh Workers Job Satisfaction." *Business and Entrepreneurial Review* ISSN 0853-9189 Vol. 14, No.1, October 2014, page 1 – 14.
- Geula, K. (2004). Emotional Intelligence and Spiritual Development. Paper Presented at The Forum for Integrated Education and Educational Reform, Santa Cruz, CA, October 28-30. Accessed on June 2, 2009 from <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/CGIE/guela.pdf>.
- Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. L. 2010. "Spiritual well-being, spiritual intelligence, and healthy workplace policy. In Emmons, R., Keortge, S., & Paloutzian., R. (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 73-86).
- Hall, Janelle C. 2020. "Exploring Spiritual Intelligence and Career Success Among People." Dissertation, Walden Univercity.
- Hosseini, M., Elias, H., Krauss, S. E., & Aishah, S. 2010. "A review study on spiritual intelligence, adolescence and spiritual intelligence, factors that may contribute to individual differences in spiritual intelligence, and the related theories." *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 179.
- Kaur, D., Sambasivan, M., & Kumar, N. 2013. "Effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, psychological ownership and burnout on caring behaviour of nurses: A cross-sectional study." *Journal of clinical nursing*, 22(21-22), 3192-3202.
- Keskes, Imen. 2014. "Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions." *Intangible Capital*, IC, 2014 – 10(1): 26-51 – Online ISSN: 1697-9818 – Print ISSN: 2014-3214 <http://dx.doi.org/10.3926/ic.476>.
- Kumar, M. 2016. "Workplace spirituality and employee work attitude: exploring gender as a moderator." *Journal of Business and Management*. 18(5) 01-10. doi:10.9790/487x1805020110
- Lam, C. S., & O'Higgins, E. R. 2012. "Enhancing employee outcomes: The interrelated influences of managers' emotional intelligence and leadership style." *Leadership and Organization Development Journal*, 33(2), 149-174.
- Malik, Muhammad Shaukat., & Tariq, Sana. 2016. "Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance." *International Review of Management and Marketing*. Vol 6. Issue 2.
- Masitoh, Siti., & Sudarma, Ketut. 2019. "The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Work Satisfaction with Employee Performance as Intervening Variables." *Management Analysis Journal* 8 (1).

- Mega, Meri Mustika., & Febsri, Susanti. 2019. "Pengaruh Sanksi, Reward, dan Pengembangan SDM Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya." OSF.IO, diambil pada 8 April 2020.
- Muhdar H.M., Mahlia, Muis., Ria, Mardiana Yusuf., & Nurjannah, Hamid. 2015. "The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance (A Study on Islamic Banks in Makassar, South Sulawesi Province, Indonesia)." *The International Journal Of Business & Management* (ISSN 2321 –8916), Volume 3, Issue 1.
- Ndevu, Z.J., & Muller, K. 2018. "Operationalising performance management in local government: The use of the balanced scorecard." *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 16(0), a977. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.977>.
- Nikoopour, Jahanbakhsh; Esfandiari, Nadimeh. 2017. "The Relationship between Emotional, Social, Cultural, Spiritual Intelligence and EFL Teachers' Teaching Effectiveness." *Journal of Language Teaching and Research; London* Vol. 8, Iss. 1, (Jan 2017): 138-148. DOI:10.17507/jltr.0801.17.
- Obiwuru, et.al. 2011. "Effects of Leadership Style On Organizational Performance: A Survey of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi- Ketu Council Development Area of Lagos State, Nigeria". *Australian Journal of Business and Management Research*. 1 (7): 100-111.
- Ozge, Oztekin., Sabiha Isç.i., and Engin, Karadag. 2015. "The Effect of Leadership on Organizational Commitment." DOI: 10.1007/978-3-319-14908-0_4
- Pande, I Made Dwi Upariadi Sudatmaja., Widyani, Anak Agung Dwi., & Cipta, I Wayan Febri. 2019. "Pengaruh Beragam Kecerdasan dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Service AUTO 2000 Sanur." *VALUES*, Volume 1 Issue 1.
- Parawitha, A.A. Gde Agung., & Gorda, A.A.N. Eddy Supriyadinata. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077 (online), Volume 2, No. 2, Desember 2017 <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>.
- Machdalena, Agustini Fitriyari, & Hanif, Mauludin. 2018. "The Influence of Leadership on Employee Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Intervening Variables." *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume VI, Issue VII, July 2018, 43 ISSN 2201-2796.
- Rafsanjani, Hashemi. (2017). "Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Masyarakat di Kelurahan Bukit Pinang Kecamatan Samarinda Ulu. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, 5 (2): 873-886 ISSN 2477-2458 (online), ISSN 2477-2631 (cetak), ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id. © Copyright 2017.
- Ratu, Noldy Imanuel H., Maria, Mediatrix Ratna Sari., & I G. A. M. Asri Dwija Putri. 2018. "Kecerdasan Spritual Memoderasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah

- (LAKIP).” ISSN : 2337-3067, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.1 (2018): 57-86.
- Rini, Rahmawati., & Diana Sulianti K Tobing. 2019. “The Role Of Transformational Leadership On Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Tax Office Officers (KPP) In Banjarmasin.” *International Journal Of Scientific & technology Research*, Volume 8, Issue 07, Juli, ISSN 2277-8616.
- Shastri, R.K.; Shashi Mishra, K.; Sinha, A. 2010. “Charismatic leadership and organizational commitment: An Indian perspective.” *African Journal of Business Management*, 4(10): 1946-1953.
- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- Sriani. 2015. Urgensi Keseimbangan IQ, EQ, SQ Pendidik Dalam Proses Manajemen Pembelajaran. *Nur El-Islam*, Volume 2, Nomor 1, April 2015.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Soebyakto, B.B., Ming, C.W. 2012. “An empirical testing of intelligence, emotional and spiritual quotients quality of managers using structural equation modeling.” *International Journal of Independent Research and Studies*, 1(1), 1-12.
- 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.
- Supriyanto, Achmad Sani., Vivin, Maharani Ekowati., & Masyhuri. 2019. “The Relationship Among Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance.” *Etikonomi Volume 18* (2), 2019: 249 – 258, P-ISSN: 1412-8969; E-ISSN: 2461-0771.
- Suwarno., & Rizki, Yudha Bramantyo. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi.” *Jurnal Transparansi Hukum*, P-ISSN 2613-9200, E-ISSN 2613-9197.
- Upadhyay, Shalini. 2017. “Can Spiritual Intelligence Influence Research Performance in Higher Education? Framework for Human Resource Development in Higher Education.” *Administrative Management Public*, (28), 153-173.
- Wallter A Oyaya. 2017. “Influence of Leadership Style On Performance Of Contruction Project: A Case Of Housing Projects In Weslands Sub-County, Nairobi, Kenya.” A Research Project Report Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Arts in Project Planning and Management of the University of Nairobi.
- Wahyuni., Endang, Erawan., & M.Z Arifin. 2018. “Pengaruh Pemberian Penghargaan (Reward) dan Sanksi/Hukuman (Punishment) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau.” *eJournal Administrasi Negara*, Volume 6, Nomor 4, 2018 : 8104-8116. ISSN 2541-674x, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id Copyright 2018

Wispondono, Moh., & Helmi Buyung. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)." *Eco Entrepenuer*, Volume 5, nomor 1.