

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Probolinggo

Nivak Angelica Ade Hariona, Titik Musriati², Dedi Joko Hermawan³

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Corresponding Author: Angelicanaah@gmail.com

Article History:

Received: 13 Mei 2026

Revised: 15 Mei 2026

Accepted: 31 Juli 2026

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Abstrak: Studi empiris ini menginvestigasi pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kota Probolinggo. Pendekatan penelitian yang diterapkan berupa metode kuantitatif dengan desain asosiatif kausal guna menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel penelitian. Terdiri dari 60 karyawan BAPPERIDA Kota Probolinggo, sampel penelitian ini dipilih menggunakan metode pengambilan sampling jenuh. Perangkat lunak SmartPLS 4 digunakan untuk menganalisis data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) berperan sebagai komponen kunci dalam mendukung urusan pemerintahan pada sektor perencanaan, dengan tanggung jawab strategis yang berkontribusi pada kemajuan pembangunan daerah. Seiring dengan perluasan cakupan tugas yang kini mencakup riset dan inovasi, tuntutan terhadap kinerja pegawai semakin tinggi, menuntut adanya sumber daya manusia yang lebih terampil dan kompeten. Meskipun demikian, perbedaan tingkat komitmen di antara pegawai dan adanya tekanan dalam pekerjaan masih menjadi tantangan, yang berpotensi mengarah pada stres dan berkurangnya efektivitas kerja. Dalam konteks ini, kecerdasan emosional memegang peranan krusial dalam mendukung kinerja optimal pegawai.

Menurut Doho et al. (2023:44), “kecerdasan emosional ialah kapasitas seseorang dalam mengendalikan emosi, sekaligus mengekspresikannya dengan baik, sekaligus mampu mendalami perasaan individu sendiri dan pihak lain.” Kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih baik dalam bekerja sama, mengendalikan tekanan kerja, dan menjaga hubungan kerja yang produktif dan positif. Selain itu, kecerdasan spiritual turut berkontribusi dalam pembentukan sikap dan perilaku kerja pegawai. Menurut Wahab (2016:46), “*Spiritual Quotient* (SQ) atau Kecerdasan Spritual, yaitu kemampuan individu dalam menghadapi serta menyelesaikan persoalan berkaitan dengan nilai dan arti hidup, serta kesanggupan individu dalam memposisikan tindakan dan kehidupannya dalam perspektif yang lebih luas dan bermakna, sekaligus memperkirakan suatu tindakan atau pilihan hidup mempunyai arti yang lebih mendalam.” Dengan tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi, pegawai dapat menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, menjaga

integritas, dan menghadapi tantangan pekerjaan dengan kebijaksanaan.

Di sisi lain, komitmen organisasi adalah komponen yang sama pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson, komitmen organisasi merefleksikan seberapa jauh individu memiliki kepercayaan dan penerimaan pada tujuan organisasi, beserta kemauan untuk tetap terbentuk bagian melalui organisasi tersebut (Busro 2018:71). Orang-orang yang sangat berdedikasi terhadap organisasi mereka cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih besar untuk pekerjaan mereka. Dengan komitmen yang mendalam ini, mereka tidak hanya memenuhi kewajiban mereka secara optimal, tetapi mereka juga lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan kerja, yang membantu mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Karyawan yang sangat berdedikasi memiliki keinginan alami untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan dalam interaksi mereka di tempat kerja.

Kinerja karyawan adalah salah satu komponen penting yang sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja tersebut tidak hanya mencerminkan hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi juga mencakup penilaian terhadap kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Performa individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diemban menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, serta mencerminkan seberapa baik individu dapat mengoptimalkan potensi dan keterampilan mereka untuk mendukung pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, kinerja karyawan terkait dengan hasil kerja serta tingkat komitmen dan komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menghadapi tantangan yang dihadapi organisasi. Menurut Afandi (2018:83), "*Performance* atau output kinerja yang diraih oleh seseorang meskipun kelompok terhadap salah satu organisasi selaras dengan otoritas serta kewajiban yang melekat pada posisinya, dalam rangka meraih tujuan organisasi, dengan tetap berlandaskan pada ketentuan hukum serta norma moral dan etika yang berlaku." Dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai di BAPPERIDA, faktor-faktor utama yang memengaruhinya, seperti kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi, harus menjadi fokus utama.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BAPPERIDA di kota Probolinggo."

LANDASAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan berpangkal dari kata "cerdas" yang mengacu pada kemampuan berpikir secara optimal. Menurut Rogers, Salah satu strategi untuk mengelola stres adalah kecerdasan emosional, yang merupakan kumpulan bakat dan kemampuan di luar aspek intelektual yang dapat meningkatkan kapasitas individu dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan (Utomo, 2022:5). Indikator-indikator kecerdasan emosional diantaranya adalah sebagai berikut Enny (2019:108) : self awareness, self management, motivation, empati, dan relationship management.

Kecerdasan Spiritual

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall, merupakan kapasitas individu dalam menyikapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan esensi maupun prinsip hidup, serta mengarahkan pola perilaku dan kehidupan individu ke dalam perspektif yang lebih komprehensif dan bermakna (Wahab 2016:43). Dalam jurnal Asmadi (Puspitasari & Hadi 2020:37) dapat diamati indikator kecerdasan spiritual: kejujuran mutlak, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non-dogmatis.

Komitmen Organisasi

Dikarenakan komitmen organisasi sangat penting, karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung lebih produktif dan bertanggung jawab atas lebih banyak pekerjaan. Menurut Durkin, komitmen organisasi ialah keterikatan emosional yang lebih besar dari individu pada tujuan serta nilai Organisasi yang berkaitan dengan peran yang dijalankan dalam upaya mencapai tujuan tersebut (Yusuf & Syarif, 2017:24). Indikator-indikator pada komitmen sebagai berikut Busro (2018:78): Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan konsep yang merujuk pada istilah *job performance* atau *actual performance*, yakni hasil maupun pencapaian kerja yang berhasil diperoleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Indra Bastian, Kinerja merupakan representasi dari tingkat keberhasilan implementasi aktivitas maupun kebijakan organisasi dalam mencapai sasaran, orientasi jangka panjang, serta mandat institusional yang telah dirumuskan melalui kerangka perencanaan strategis lembaga (Fahmi, 2017:176). Berdasarkan hal tersebut maka Indikator menurut Tafarihi (2021) adalah sebagai berikut : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreatifitas, tanggung jawab.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

menurut Cooper dan Sawaf, Komitmen terhadap organisasi memainkan peran penting, karena orang-orang dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih besar dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan (Enny, 2019). Kapasitas dalam mengidentifikasi, memahami, mengendalikan, dan menggunakan emosi dalam berbagai konteks dikenal sebagai kecerdasan emosional. Seseorang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka dan meningkatkan kemungkinan mencapai tujuan mereka dengan memahami dan mengendalikan emosi mereka. Menurut Erlangga Arya Mandala & Faresti Nurdiana Dihan (2018) menjelaskan bahwa Tingkat emosi yang tinggi pada karyawan ini berdampak positif pada kinerjanya karena karyawan dengan tingkat emosi yang tinggi memiliki kepercayaan diri dan keyakinan diri yang tinggi, peka terhadap hati nuraninya saat bekerja, bersikap proaktif serta menjalankan tindakan secara efektif, serta bergaul baik dengan rekan kerja.

H₁ : Diduga Ada Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Probolinggo.

Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rastgar, kecerdasan spiritual dimaknai dengan kapasitas yang berorientasi pada nilai dan pemaknaan hidup, yang berperan dalam mengarahkan aktivitas serta perilaku ke dalam perspektif kehidupan yang lebih menyeluruh dan bermakna (Utomo, 2022). Kecerdasan spiritual adalah bentuk dimensi kecerdasan yang bersifat fundamental dalam diri individu. Kecerdasan ini mendorong individu untuk memiliki kapasitas etik, kapasitas untuk menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman, serta kemampuan menunjukkan kepedulian dan sikap yang seimbang dalam kehidupan serta dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Diah Pitaloka Puspitasari dan Hafid Kholidi Hadi (2020) mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual berkaitan dengan keyakinan individu dalam menginternalisasikan nilai-nilai spiritual ke dalam aktivitas kerja, sehingga pekerjaan dan kehidupan dipandang memiliki makna serta tujuan yang lebih mendalam.

H₂ : Diduga Ada Pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Probolinggo.

Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Steers dan Porter, Komitmen organisasi tidak hanya terdiri dari keanggotaan formal, tetapi juga sikap afektif, yaitu rasa ikatan dan kesukaan terhadap organisasi serta keinginan individu untuk mengerahkan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Nainggolan et al., 2024). Komitmen organisasi adalah seberapa jauh pegawai menganggap terikat serta memiliki loyalitas kepada organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik karena mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan bersedia bekerja lebih keras. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Bolung, Sentosa & Marnis (2021) Mengungkapkan bahwa optimalisasi kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan tingkat komitmen organisasi.

H₃ : Diduga Ada Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan kausal-asosiatif (Sugiyono, 2022). Kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi adalah variabel independen, dan kinerja karyawan adalah variabel dependen. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai BAPPERIDA Kota Probolinggo, dan sampelnya terdiri dari 60 orang yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Partial Least Squares (PLS) digunakan dalam analisis data deskriptif untuk menilai validitas, reliabilitas, dan hipotesis (Ghozali, 2021). Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder, dan alat penelitian yang digunakan adalah skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Studi ini memanfaatkan data yang diperoleh dari instrumen survei untuk dianalisis menggunakan SmartPLS 4 guna mengevaluasi tingkat validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Unit analisis mencakup 60 pegawai pada BAPPERIDA Kota Probolinggo. Adapun pemetaan karakteristik partisipan disajikan secara deskriptif berdasarkan kategori demografis yang meliputi gender, kelompok usia, latar belakang pendidikan, status kepegawaian, serta masa kerja.

Hasil

Tabel 1. *Outer Loading*

No.Pertanyaan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	0,766	0,798	0,829	0,730	>0,7	Valid
2.	0,740	0,710	0,775	0,772	>0,7	Valid
3.	0,882	0,851	0,842	0,900	>0,7	Valid
4.	0,857	0,849		0,866	>0,7	Valid
5.	0,920	0,848		0,897	>0,7	Valid

Sumber: SEM-PLS, 2026

Nilai outer loading yang memenuhi ambang kriteria merefleksikan kontribusi signifikan setiap indikator terhadap pengukuran variabel laten terkait. Temuan tersebut mengindikasikan representasi variabel laten yang memadai melalui indikator penyusunnya sehingga instrumen penelitian dapat dinilai valid serta memiliki tingkat keterpercayaan yang memadai pada proses analisis. Tingginya validitas konvergen turut memperkuat ketepatan hasil analisis, sehingga interpretasi temuan penelitian memiliki tingkat presisi dan keyakinan akademik yang lebih tinggi.

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	(AVE)	Ketentuan	Keterangan
X1	0,699	>0,5	Valid
X2	0,661	>0,5	Valid
X3	0,666	>0,5	Valid
Y	0,699	>0,5	Valid

Sumber: SEM-PLS, 2026

Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang melampaui batas minimum mengindikasikan kemampuan variabel laten dalam menjelaskan varians indikator penyusunnya secara memadai. Kondisi tersebut merefleksikan validitas konstruk serta tingkat keterandalan instrumen pada tahapan analisis data. Apabila nilai AVE mencapai batas minimal 0.5, maka indikator pengukuran dinilai mampu merepresentasikan variabel laten secara stabil dan memiliki reliabilitas pengukuran yang kuat.

Uji *Discriminant Validity*

Tabel 3. *Discriminant Validity*

Variabel	X1	X2	X3	Y	ketentuan	keterangan
X1	0,836				Nilai Akar AVE variabel sendiri > Nilai Akar AVE variabel lain	Valid
X2	0,631	0,813				Valid
X3	0,209	0,444	0,816			Valid
Y	0,241	0,554	0,802	0,836		Valid

Sumber: SEM-PLS, 2026

Hasil evaluasi berdasarkan kriteria Fornell-Larcker memperlihatkan bahwa masing-masing variabel laten pada model penelitian memiliki tingkat validitas diskriminan yang memadai. Tingginya validitas diskriminan merefleksikan kemampuan setiap variabel laten untuk diidentifikasi secara terpisah melalui indikator penyusunnya, sehingga tidak ditemukan keterkaitan silang yang dominan antarvariabel pada model penelitian. Dengan demikian, variabel laten yang dianalisis dinilai layak dan reliabel untuk digunakan pada tahap analisis serta penafsiran hasil penelitian lanjutan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
X1	0,977	>0,7	Valid
X2	0,948	>0,7	Valid
X3	0,978	>0,7	Valid
Y	0,965	>0,7	Valid

Sumber: SEM-PLS, 2026

Berdasarkan evaluasi reliabilitas pada Tabel 4, seluruh indikator pengukuran untuk variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai memperoleh koefisien Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,70. Temuan tersebut merefleksikan tingkat konsistensi internal instrumen yang memadai, sehingga seluruh variabel penelitian dinilai memiliki stabilitas pengukuran yang baik.

R- Square

Tabel 5. Hasil R-Square

Variabel	R Square •	Keterangan
Y	0.698	69,8%

Sumber: SEM-PLS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, nilai *R-Square* untuk kinerja sebanyak 0,698 mengindikasikan bahwa 69,8% dari variasi pada variabel kinerja dapat dijabarkan oleh konstruk kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi. Sisa 30,2% dari variasi kinerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar cakupan penelitian ini.

Uji Hipotesis

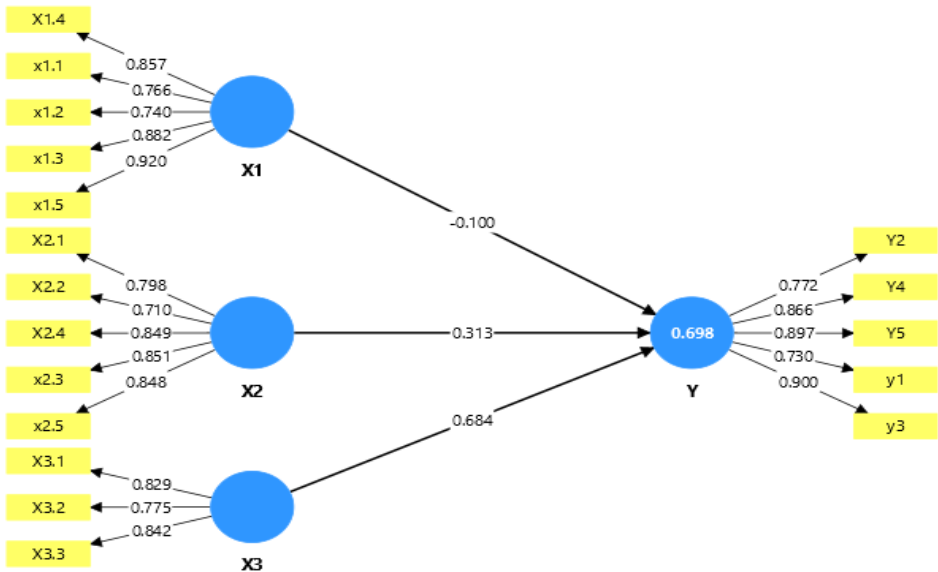
Tabel 6. Path Analysis/ Pengujian Hipotesis

Variabel	(O)	T	P	ketentuan	keterangan
X1 -> Y	-0,100	0.830	0.203	>1,96 dan <0,05	Tidak Berpengaruh
X2 -> Y	0.313	2.853	0.002	>1,96 dan <0,05	Berpengaruh
X3 -> Y	0.684	9.598	0.000	>1,96 dan <0,05	Berpengaruh

Sumber: SEM-PLS, 2026

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, kecerdasan emosional terbukti tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didasarkan pada nilai *P-Value* sebesar 0,203 yang melampaui ambang signifikansi 0,05, serta koefisien original sample sebesar -0,100 yang menunjukkan arah hubungan negatif. Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat dinyatakan tidak berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, kecerdasan spiritual menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *P-Value* sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 serta koefisien sebesar 0,313 yang menegaskan adanya hubungan searah. Begitu pula dengan komitmen organisasi, yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan *P-Value* sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan koefisien sebesar 0,684.

PEMBAHASAN



Sumber: SEM-PLS, 2026

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa, dengan nilai T sebesar 0,830 dan p-value sebesar 0,203, kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kecerdasan emosional, yang diukur melalui lima indikator utama: self-awareness, self-management, motivation, empathy, dan relationship management. Studi sebelumnya oleh Wafa et al. (2025) menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Dengan T-statistik sebesar 2,853 dan p-value 0,002, kecerdasan spiritual menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang dihasilkan sebanding dengan tingkat kecerdasan spiritual pegawai. Bertanggung jawab atas pekerjaan mereka didorong oleh kemampuan moral seperti kejujuran, keterbukaan, dan kesadaran diri yang dikenal sebagai kecerdasan spiritual. Studi sebelumnya oleh Diah Pitaloka Puspitasari dan Hafid Kholidi Hadi (2020) mendukung temuan ini: kecerdasan spiritual meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dengan nilai T statistik 9,598 dan p-value 0,000, komitmen organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa tingkat komitmen pegawai terhadap perusahaan terkait dengan tingkat kinerja mereka. Pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan mereka, bersemangat dalam bekerja, dan siap memberikan kontribusi terbaik mereka untuk kemajuan perusahaan. Studi sebelumnya oleh Ahmad Rudini (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sebaliknya, Kecerdasan Spiritual serta Komitmen Organisasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penguatan nilai spiritual dan komitmen institusional berkontribusi terhadap munculnya tanggung jawab kerja serta dedikasi pegawai dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Wahab, U. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. AR-RUZZ MEDIA.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (Cetakan ke-I). Yogyakarta: Zanafala Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Prenada Media Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, Cetakan Ke I*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakim, A., Tumini, & Priantono, S. (2026). *Pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Probolinggo*. EBIZER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis, 2(1), 15–23.
- Jumiatin, N., Hermawan, D. J., & Junaidi. (2025). *Pengaruh komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota Probolinggo*. EBIZER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis, 1(2), 61–71.
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta*. 26(1), <http://hdl.handle.net/123456789/2791>.
- Nainggolan, A. B. D., Marewa, J. B., Indajang, K., & Hadipassa, E. (2024). *Perilaku Organisasi di Era Society 5.0*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Puspitasari, D. P., & Hadi, H. K. (2020). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Studi Literatur Pendahuluan Revolusi industri tahap keempat atau revolusi industri 4 .0 bergerak begitu cepat dan membawa dampak sangat besar terhadap semua aspek kehidupan*. 3(1), 34–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/BIMA.V3I1.304>.
- Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Rudini, A. (2024). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur*. 4(2), 1235-1253. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i2.8260>.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. ALBERTA.
- Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan* (A. Irawan (ed.)). Nizamia Learning Center.
- Utomo, H. J. N. (2022). *KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL DI DUNIA KERJA (Tinjauan Teoritis dan Tinjauan Empiris)*. 30.
- Yohannes Don Bosco Doho, Tri Windi Oktara, Intan Hesti Indriana, Kraugusteeliana, Dianingtyas Murtanti Putri, Hetdy Sitio, Irwanto, Fitriatul Masruroh, Nur Ahmad Hardoyo Sidik, W. C. (2023). *Kecerdasan Emosional (Teori dan aplikasi)* (Issue September). Widina Media Utama.