

## **THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: CASE IN FACULTY OF ECONOMICS UNIVERSITY OF ANDALAS**

Arrizal  
Economics Faculty, Andalas University, Padang

### **Abstract**

This research was aimed to examine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on employee performance in Faculty of Economics University of Andalas. Specifically, the aims of the research were (1) to find out the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on employee performance in Faculty of Economics University of Andalas, (2) to find out the most influential intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on employee performance in Faculty of Economics University of Andalas.

This research was a case in Faculty of Economics University of Andalas. The population of research was all employees of Faculty of Economics University of Andalas, their numbers were 102 employees. The sample of the research was chosen with using the census method. Of the 102 questionnaires were distributed to 102 respondents, 66 questionnaires (64,7%) were returned by respondents and 36 questionnaires (35,3%) were not returned by respondents. Emory and Donald (2000) proposed that a research applied 30 % of the numbers of questionnaires were sufficiently representative and represent the population. The data were collected using a validity and reliable survey instrument. All of the scales described below were responded to on a 7-point Likert type scale. The anchor were strongly agree (7) and strongly disagree (1). The technique of analysis was applied the multiple regression with the SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

The result of this research showed there were two the results of the research. First, the result of the research showed that the employee performance (Y) in Faculty of Economics University of Andalas was influenced in 10,2% by intellectual intelligence ( $X_1$ ), emotional intelligence ( $X_2$ ), and spiritual intelligence ( $X_3$ ). Whereas the remains of the employee performance (Y) was influenced in 89,8% by the unknown and excluded factors in this model of research. Second, the result of the research showed the employee performance (Y) in Faculty of Economics University of Andalas was the most influential by the intellectual intelligence ( $X_1$ ).

**Keywords:** intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence, and employee performance

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Fenomena kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja pegawai merupakan isu terkini (*current issues*) dalam perilaku organisasional dan manajemen sumberdaya manusia (Robbins, 1996 : 24 – 29 dan 82 - 84 ; Robbins dan Coulter, 2005: 45 – 46 ; Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10). Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan atau jabatan. Ada dua jenis kemampuan (*ability*) individu yaitu kemampuan rohani (kemampuan mental) dan kemampuan jasmani (kemampuan fisik). Kemampuan rohani (kemampuan mental) dapat dibagi menjadi tiga jenis yaitu kemampuan intelektual (kecerdasan intelektual) (kecerdasan akademik), kemampuan emosional (kecerdasan emosional), dan kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual). Kemampuan rohani (kemampuan mental) adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Kemampuan intelektual (kecerdasan intelektual) (kecerdasan akademik) adalah kemampuan kognitif (*cognitive*) atau pikiran yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Kemampuan emosional (kecerdasan emosional) adalah kemampuan perasaan (*feeling*) yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Kemampuan spiritual

(kecerdasan spiritual) adalah kemampuan agama yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Dengan kalimat lain, kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) adalah kemampuan seseorang mengamalkan ajaran agama yang diciptakan oleh Allah yang Maha Cerdas (*Al-alimu*) (Robbins, 1996 : 24 – 29 dan 82 - 84 ; Robbins dan Coulter, 2005 : 45 – 46 ; Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10). Selanjutnya, prestasi kerja pegawai (*employee performance*) adalah akumulasi hasil akhir (*accumulated and results*) semua proses dan kegiatan kerja pegawai (Robbins, 1996 : 24 – 29 ; Robbins dan Coulter, 2005 : 226).

Fenomena kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja pegawai perlu diteliti oleh manajer. Mungkin lebih mudah memahami latar belakang fenomena kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja pegawai perlu diteliti oleh manajer yaitu dengan menyusun daftar kesalahan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja pegawai yang tidak ingin dikerjakan manajer ketika mengerjakan manajemen sumberdaya manusia. Contohnya, pegawai tidak memiliki kecerdasan intelektual, tidak memiliki kecerdasan emosional, tidak memiliki kecerdasan spritual, dan prestasi kerja pegawai rendah. Akhirnya, dengan meneliti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja pegawai, maka manajer akan dapat menghindari kesalahan kecerdasan intelektual, kesalahan kecerdasan emosional, kesalahan kecerdasan spritual, dan kesalahan prestasi kerja pegawai tersebut di atas.

Dengan dapat menghindari kesalahan kecerdasan intelektual, kesalahan kecerdasan emosional, kesalahan kecerdasan spritual, dan kesalahan prestasi kerja pegawai tersebut di atas, maka manajer akan dapat mencapai visi dan tujuan organisasi (memperoleh hasil) melalui orang lain, artinya melalui pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja. Perlu diingat bahwa manajer dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan lain -- -- seperti menyusun perencanaan yang bagus, menyusun struktur organisasi yang jelas, membangun teknologi produksi yang modern, dan menggunakan pengawasan intern yang canggih ---- namun manajer itu masih saja tidak berhasil mencapai visi dan tujuan organisasi (memperoleh hasil) melalui orang lain artinya melalui pegawai atau sumberdaya manusia, karena manajer itu memperkerjakan pegawai yang memiliki kesalahan kecerdasan intelektual, kesalahan kecerdasan emosional, kesalahan kecerdasan spritual, dan kesalahan prestasi kerja, atau karena manajer itu tidak dapat memberikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja. Sebaliknya, banyak manajer yang berhasil mencapai visi dan tujuan organisasi (memperoleh hasil) melalui orang lain artinya melalui pegawai atau sumberdaya manusia meskipun tidak menyusun perencanaan yang bagus, tidak menyusun struktur organisasi yang jelas, dan tidak menggunakan pengawasan intern yang canggih. Manajer itu berhasil karena dapat memperkerjakan pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja. Perlu diingat bahwa mencapai visi dan tujuan organisasi (mencapai hasil) merupakan esensi manajemen, dan karena itu seorang manajer harus mampu mencapai visi dan tujuan organisasi (mencapai hasil) itu melalui orang lain artinya melalui pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja.

Manajer adalah seorang pejabat yang mencapai visi dan tujuan organisasi melalui orang lain, artinya melalui pegawai atau sumberdaya manusia (Stoner, 1990 : 7 ; Robbins, 1996 : 5 ; Robbins dan Coulter, 2004 : 5). Manajer memiliki peluang kecil dapat mencapai visi dan tujuan organisasi melalui pegawai yang memiliki kesalahan kecerdasan intelektual, kesalahan kecerdasan emosional, kesalahan kecerdasan spritual, dan kesalahan prestasi kerja. Manajer memiliki peluang besar dapat mencapai visi dan tujuan organisasi melalui pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai manajer perlu memperkerjakan pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Sepanjang pengetahuan peneliti belum ada penelitian tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Dengan demikian, peneliti berminat untuk meneliti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka didapat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas?
2. Dari tiga jenis kecerdasan di atas, apakah jenis kecerdasan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas?

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan pada perumusan masalah. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, maka penelitian ini perlu menganalisis kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dengan lebih terperinci, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui jenis kecerdasan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

### Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat (kegunaan), yaitu:

1. Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan ilmiah bagi Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai manajer dalam menetapkan strategi dan kebijakan peningkatan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan prestasi kerja pegawai untuk mencapai visi dan tujuan organisasi.
2. Penelitian ini berguna sebagai referensi manajemen terpercaya bagi peneliti dan ilmuwan dalam mengembangkan teori kecerdasan intelektual, teori kecerdasan emosional, teori kecerdasan spiritual, dan teori prestasi kerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan atau jabatan (Robbins, 1996 : 82 - 84). Ada dua jenis kemampuan (*ability*) individu yaitu kemampuan rohani (kemampuan mental) dan kemampuan jasmani (kemampuan fisik). Pertama, kemampuan rohani (kemampuan mental) adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Kedua, kemampuan jasmani (kemampuan fisik) adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan jasmani (kegiatan fisik) (Robbins, 1996 : 82 - 84 ; Robbins dan Coulter, 2005 : 45 - 46 ; Asyarie, 2001: 1 - 38; Arrizal, 2001: 7 - 10).

### Kemampuan Rohani

Kemampuan rohani (kemampuan mental) adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Tinjauan ulang literatur yang ekstensif menemukan bahwa terdapat tiga jenis kemampuan rohani (kemampuan mental) yaitu kemampuan intelektual (kecerdasan intelektual) (kecerdasan akademik), kemampuan emosional (kecerdasan emosional), dan kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) (Robbins, 1996 : 82 - 84 ; Robbins dan Coulter, 2005 : 45 - 46 ; Asyarie, 2001: 1 - 38; Arrizal, 2001: 7 - 10). Penjelasan jenis kemampuan rohani (kemampuan mental) dilakukan berikut ini.

#### a. Kecerdasan Intelektual

Kemampuan intelektual (kecerdasan intelektual) (kecerdasan akademik) adalah kemampuan kognitif (*cognitive*) atau pikiran yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental) (Robbins, 1996 : 82 - 84). Kecerdasan intelektual terdiri dari tujuh dimensi. Pertama, kecerdasan numerik ialah kemampuan berhitung secara cepat dan tepat. Kedua, pemahaman verbal ialah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan satu kata dengan kata lain. Ketiga, kecepatan perceptual ialah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual secara

cepat dan tepat. Keempat, penalaran induktif ialah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu. Kelima, penalaran deduktif ialah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumentasi. Keenam, visualisasi ruang ialah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah. Ketujuh, ingatan (*memori*) ialah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu (Robbins, 1996 : 82 – 84).

### **b. Kecerdasan Emosional**

Kemampuan emosional (kecerdasan emosional) (*emotional intelligence*) adalah kemampuan perasaan (*feeling*) yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Dengan kalimat lain, kemampuan emosional (kecerdasan emosional) ialah gabungan keahlian (*skills*), kemampuan (*capabilities*), dan kompetensi (*competencies*) non-kognitif (*noncognitive*) yang mempengaruhi kemampuan (*ability*) seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan (Robbins dan Coulter, 2005 : 45 – 46).

Kemampuan emosional (kecerdasan emosional) terdiri dari lima dimensi. Pertama, kesadaran diri (*self-awareness*) ialah kemampuan menyadari apa yang dirasakan (*feeling*). Kedua, manajemen diri (*self-management*) ialah kemampuan mengelola (*managing*) emosi dan dorongan hati sendiri. Ketiga, motivasi diri (*self-motivation*) ialah kemampuan tetap bertahan walau menghadapi kemunduran dan kegagalan. Keempat, empati (*empathy*) ialah kemampuan merasakan (*sense*) perasaan (*feeling*) orang lain. Kelima, keahlian sosial (*social skills*) ialah kemampuan menangani (*handle*) emosi orang lain (Robbins dan Coulter, 2005 : 45 – 46).

### **c. Kecerdasan Spiritual**

Kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) adalah kemampuan agama yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Dengan kalimat lain, kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) adalah kemampuan seseorang mengamalkan ajaran agama yang diciptakan oleh Allah yang Maha Cerdas (*Al-alimu*). Caranya adalah dengan mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) (Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10).

Ada dua jenis hukum Allah (*sunatullah*). Pertama, hukum Allah (*sunatullah*) yang tertulis yang terdapat pada kitab suci yakni Alquran yang disebut ayat *kauliyyah*. Kedua, hukum Allah (*sunatullah*) yang tidak tertulis yang terdapat pada alam yang disebut hukum alam atau ayat *kauniyyah*, yang kini telah ditulis oleh ilmuwan menjadi ilmu atau sains (*science*). Ilmu atau sains (*science*) adalah pengungkapan hukum Allah (*sunatullah*) tentang alam (hukum alam atau ayat *kauniyyah*). Misalnya ilmu pertanian, ilmu peternakan, ilmu ekonomi, dan ilmu manajemen (Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10).

Dengan demikian, kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) terdiri dari dua dimensi. Pertama, mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) yang tertulis yang terdapat pada kitab suci yakni Alquran yang disebut ayat *kauliyyah*. Kedua, mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) yang tidak tertulis yang terdapat pada alam yang disebut hukum alam atau ayat *kauniyyah*, yang kini telah ditulis oleh ilmuwan menjadi ilmu atau sains (*science*) (Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10).

### **Kemampuan Jasmani**

Kemampuan jasmani (kemampuan fisik) adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan jasmani (kegiatan fisik) (Robbins, 1996 : 82 - 84 ; Arrizal, 2001: 7 - 10). Kemampuan jasmani (kemampuan fisik) terdiri dari sembilan dimensi. Pertama, kekuatan dinamis ialah kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau terus-menerus sepanjang suatu kurun waktu. Kedua, kekuatan tubuh ialah kemampuan menggunakan kekuatan otot tubuh terutama otot perut. Ketiga, kekuatan statik ialah kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek luar. Keempat, kekuatan energi eksplosif ialah kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif. Kelima, keluwesan *extent* ialah kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin. Keenam, keluwesan dinamis ialah kemampuan melakukan gerakan cepat. Ketujuh, koordinasi tubuh ialah kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan. Kedelapan, keseimbangan tubuh ialah kemampuan mempertahankan keseimbangan tubuh meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan tubuh itu. Kesembilan, stamina ialah

kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu (Robbins, 1996 : 82 - 84 ; Arrizal, 2001: 7 - 10).

### **Prestasi Kerja Pegawai**

Prestasi kerja pegawai (*employee performance*) adalah akumulasi hasil akhir (*accumulated and results*) semua proses dan kegiatan kerja pegawai (Robbins, 1996 : 24 – 29 ; Robbins dan Coulter, 2005 : 226). Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) pegawai negeri sipil di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai memiliki delapan dimensi yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan (Wirawan, 2009: 141-157).

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka di atas, maka penelitian ini mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Kecerdasan intelektual paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “metodologi penelitian kuantitatif”. Metodologi penelitian kuantitatif adalah “metode ilmiah” untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiyono, 1999 : 4). Suriasumantri (2001 : 307 - 346) mengatakan bahwa berdasarkan “metode ilmiah (cara berpikir ilmiah)”, maka rancangan penelitian ini terdiri dari lima unsur pokok, yaitu pengajuan masalah, penyusunan kerangka berpikir dan pengajuan hipotesis, metodologi penelitian, pengujian hipotesis, dan kesimpulan.

### Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua macam variabel penelitian yaitu variabel dependen dan variabel independen. Pertama, variabel dependen (variabel terikat). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas (Y). Kedua, variabel independen (variabel bebas). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Pada penelitian ini variabel independen yaitu kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan kecerdasan spiritual ( $X_3$ ) pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

### Definisi Operasional Variabel

Pertama, variabel prestasi kerja pegawai (*employee performance*) (Y). Prestasi kerja pegawai (*employee performance*) (Y) adalah akumulasi hasil akhir (*accumulated and results*) semua proses dan kegiatan kerja pegawai (Robbins, 1996 : 24 – 29 ; Robbins dan Coulter, 2005 : 226). Indikator prestasi kerja pegawai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan (Wirawan, 2009: 141-157). Instrumen penelitian ini menggunakan skala pengukuran 7 poin skala Likert (Sugiyono, 1999 : 86 – 90).

Kedua, variabel kecerdasan intelektual (*intellectual intelligence*) ( $X_1$ ). Kemampuan intelektual (kecerdasan intelektual) (*intellectual intelligence*) (kecerdasan akademik) ( $X_1$ ) adalah kemampuan kognitif (*cognitive*) atau pikiran yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Indikator kecerdasan intelektual adalah kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan (*memori*) (Robbins, 1996 : 82 – 84). Instrumen penelitian ini menggunakan skala pengukuran 7 poin skala Likert (Sugiyono, 1999 : 86 – 90).

Ketiga, variabel kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) ( $X_2$ ). Kemampuan emosional (kecerdasan emosional) (*emotional intelligence*) ( $X_2$ ) adalah kemampuan perasaan (*feeling*) yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Dengan kalimat lain, kemampuan emosional (kecerdasan emosional) ialah gabungan keahlian (*skills*), kemampuan (*capabilities*), dan kompetensi (*competencies*) non-kognitif (*noncognitive*) yang mempengaruhi kemampuan (*ability*) seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Indikator kemampuan emosional (kecerdasan emosional) adalah kesadaran diri (*self-awareness*), manajemen diri (*self-management*), motivasi diri (*self-motivation*), empati (*empathy*), dan keahlian sosial (*social skills*) (Robbins dan Coulter, 2005 : 45 – 46). Instrumen penelitian ini menggunakan skala pengukuran 7 poin skala Likert (Sugiyono, 1999 : 86 – 90).

Keempat, variabel kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) ( $X_3$ ). Kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) (*spiritual intelligence*) ( $X_3$ ) adalah kemampuan agama yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Dengan kalimat lain, kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) adalah kemampuan seseorang mengamalkan ajaran agama yang diciptakan oleh Allah yang Maha Cerdas (*Al-alimu*). Caranya adalah dengan mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) (Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10).

Ada dua jenis hukum Allah (*sunatullah*). Pertama, hukum Allah (*sunatullah*) yang tertulis yang terdapat pada kitab suci yakni Alquran yang disebut ayat *kauliyyah*. Kedua, hukum Allah (*sunatullah*) yang tidak tertulis yang terdapat pada alam yang disebut hukum alam atau ayat *kauniyyah*, yang kini telah ditulis oleh ilmuwan menjadi ilmu atau sains (*science*). Ilmu atau sains

(*science*) adalah pengungkapan hukum Allah (*sunatullah*) tentang alam (hukum alam atau ayat *kauniyyah*). Misalnya ilmu pertanian, ilmu peternakan, ilmu ekonomi, dan ilmu manajemen (Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10).

Indikator kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) terdiri dari dua indikator. Pertama, mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) yang tertulis yang terdapat pada kitab suci yakni Alquran yang disebut ayat *kauniyyah*. Kedua, mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) yang tidak tertulis yang terdapat pada alam yang disebut hukum alam atau ayat *kauniyyah*, yang kini telah ditulis oleh ilmuwan menjadi ilmu atau sains (*science*) (Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10). Instrumen penelitian ini menggunakan skala pengukuran 7 poin skala Likert (Sugiyono, 1999 : 86 – 90).

Instrumen penelitian ini menggunakan skala pengukuran 7 poin skala Likert (Sugiyono, 1999 : 86 – 90), yaitu skala 1 yang menyatakan sangat tidak setuju, skala 2 yang menyatakan tidak setuju, skala 3 yang menyatakan kurang setuju, skala 4 yang menyatakan setuju yang netral atau setuju yang sedang, skala 5 yang menyatakan cukup setuju, skala 6 yang menyatakan setuju, dan skala 7 yang menyatakan sangat setuju.

### Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai administrasi atau pegawai tenaga kependidikan pada struktur organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yaitu 102 pegawai. Pegawai administrasi atau pegawai tenaga kependidikan pada struktur organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas terdiri dari 53 pegawai negeri sipil (PNS) dan 49 pegawai kontrak. Karena populasi penelitian tidak terlalu banyak, maka penelitian ini mengambil seluruh populasi penelitian sebagai sampel penelitian yaitu 102 pegawai.

Dari 102 responden yang dikirim kuesioner hanya 66 responden (64,7%) yang mengembalikan kuesioner dan 36 responden (35,3%) tidak mengembalikan kuesioner. Emory dan Donald (2000) mengemukakan bahwa suatu penelitian menggunakan 30% dari jumlah kuesioner sudah representatif dan sudah mewakili populasi. Dengan demikian penelitian ini yang menggunakan 64,7% dari jumlah kuesioner sudah representatif dan sudah mewakili populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner (metode angket) (Sugiyono, 1999 : 135 – 138). Metode kuesioner adalah suatu cara mendapatkan data primer dengan menyebarkan instrumen penelitian (kuesioner) yang telah disusun oleh peneliti, dan diisi oleh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang dijadikan sampel sebagai laporan diri sendiri.. Jenis pertanyaan yang digunakan adalah jenis pertanyaan tertutup dengan tujuh alternatif pilihan. Dengan metode kuesioner ini diharapkan akan didapatkan data primer tentang prestasi kerja pegawai, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

### Model Analisis Data

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel dependen (prestasi kerja pegawai) dengan variabel independen (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual). Secara matematis model regresi linear berganda tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

Dan apabila dijabarkan secara linear, maka fungsi prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas adalah:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Intelektual

X<sub>2</sub> = Kecerdasan Emosional

X<sub>3</sub> = Kecerdasan Spiritual

e = Variabel Pengganggu

b<sub>0</sub> = Intercept (Konstanta)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien perubahan nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan menggunakan program komputer *statistical product and service solutions* (SPSS) (Latan dan Selva, 2013 : 84 - 87 ; Santoso, 2002: 163 – 172). Hasil analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Pembuktian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan prosedur uji statistik, yaitu uji asumsi klasik regresi berganda, uji simultan (uji anova) (uji F), dan uji parsial (uji t).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

**TABEL 1**

Hasil Teknik Analisis Data Regresi Berganda Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Signifikansi
Intercept (Konstanta)	30,123	4,107	1,645	Signifikan
X <sub>1</sub> (Kecerdasan Intelektual)	0,204	2,453	1,645	Signifikan
X <sub>2</sub> (Kecerdasan Emosional)	0,336	2,444	1,645	Signifikan
X <sub>3</sub> (Kecerdasan Spiritual)	0,102	1,705	1,645	Signifikan
R <sup>2</sup> = 0,102 R = 0,378 F Ratio = 3,451 df = 62 Signifikansi pada alpha 5%				

Sumber: Pengolahan Data

Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan menggunakan program komputer *statistical product and service solutions* (SPSS) (Latan dan Selva, 2013 : 84 - 87 ; Santoso, 2002: 163 – 172). Berdasarkan hasil teknik analisis data regresi berganda pada tabel 4.35 di atas, maka diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 30,123 + 0,204 X_1 + 0,336 X_2 + 0,102 X_3$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Intelektual

X<sub>2</sub> = Kecerdasan Emosional

X<sub>3</sub> = Kecerdasan Spiritual

Hasil teknik analisis data regresi berganda di atas menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (X<sub>1</sub>), kecerdasan emosional (X<sub>2</sub>), dan kecerdasan spiritual (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama (uji F) sebesar 10,2% mempengaruhi prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Sedangkan sisanya prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dipengaruhi sebesar 89,8% oleh faktor-faktor yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini meyakinkan (signifikan) dengan menggunakan F hitung pada alpha 5% dan *degree of freedom for denominator* 62 (df = 62) dan *degree of freedom for numerator* 3 (k-1 yakni 4-1=3) yaitu nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel (Fh = 3,451 > Ft = 2,68). Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Hasil teknik analisis data regresi berganda di atas menunjukkan pula bahwa kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung paling tinggi adalah nilai  $t$  hitung kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) ( $t$  hitung = 2,453). Hasil penelitian ini meyakinkan (signifikan) dengan menggunakan  $t$  hitung pada alpha 5% dan *degree of freedom for denominator* 62 ( $df = 62$ ) yaitu nilai  $t$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel ( $t$  hitung = 2,453 >  $t$  tabel = 1,645). Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis kedua dapat diterima, yaitu kecerdasan intelektual paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Prestasi kerja pegawai (*employee performance*) adalah akumulasi hasil akhir (*accumulated and results*) semua proses dan kegiatan kerja pegawai (Robbins, 1996 : 24 – 29 ; Robbins dan Coulter, 2005 : 226). Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) pegawai negeri sipil di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai memiliki delapan dimensi yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan (Wirawan, 2009: 141-157).

Teori relativitas Albert Einstein membantu ahli fisika mengelola (*me-management*) atom. Teori ekonomi makro membantu ahli ekonomi makro mengelola (*me-management*) ekonomi makro negara. Teori manajemen membantu manajer mengelola (*me-management*) organisasi. Teori manajemen sumberdaya manusia membantu manajer sumberdaya manusia mengelola (*me-management*) sumberdaya manusia organisasi. Teori perilaku organisasional (*organizational behavior theory*) membantu manajer mengelola (*me-management*) prestasi kerja pegawai organisasi (Arrizal, 2011 : 1-14). Teori perilaku organisasional (*organizational behavior theory*) dapat membantu Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai manajer mengelola (*me-management*) prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai manajer dalam mengelola (*me-management*) prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dapat menggunakan teori perilaku organisasional (*organizational behavior theory*) (Robbins, 1998; Robbins, 1996; Robbins dan Coulter, 2005).

Teori perilaku organisasional (*organizational behavior theory*) (Robbins, 1998; Robbins, 1996; Robbins dan Coulter, 2005) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai organisasi yaitu perilaku individu, perilaku kelompok, dan sistem organisasi. *Pertama*, faktor perilaku individu yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai organisasi yaitu karakteristik biografis individu, kepribadian individu, pembelajaran individu, persepsi individu, pengambilan keputusan individu, nilai individu, sikap individu, motivasi kerja individu, dan kemampuan individu. Ada dua jenis kemampuan (*ability*) individu yaitu kemampuan rohani (kemampuan mental) dan kemampuan jasmani (kemampuan fisik). Ada tiga jenis kemampuan rohani (kemampuan mental) yaitu kemampuan intelektual (kecerdasan intelektual) (kecerdasan akademik), kemampuan emosional (kecerdasan emosional), dan kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual). *Kedua*, faktor perilaku kelompok yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai organisasi yaitu kondisi eksternal yang diterapkan pada kelompok, anggota kelompok, struktur kelompok, proses kelompok, tugas kelompok, komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan, politik, konflik, dan negosiasi. *Ketiga*, faktor sistem organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai organisasi yaitu struktur organisasi, budaya organisasi, manajemen sumberdaya manusia, manajemen perubahan, manajemen inovasi, dan manajemen stres (Robbins, 1998; Robbins, 1996; Robbins dan Coulter, 2005). Dengan demikian teori perilaku organisasional (*organizational behavior theory*) (Robbins, 1998; Robbins, 1996; Robbins dan Coulter, 2005) mengatakan bahwa inilah seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai organisasi.

Berdasarkan teori perilaku organisasional (*organizational behavior theory*) (Robbins, 1998; Robbins, 1996; Robbins dan Coulter, 2005) bahwa faktor-faktor yang di atas inilah sebesar 89,8% sebagai faktor-faktor yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil teknik analisis data regresi berganda di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dipengaruhi sebesar 89,8% oleh faktor-faktor yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil teknik analisis data regresi berganda di atas menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan kecerdasan spiritual ( $X_3$ ) secara bersama-sama (uji  $F$ ) sebesar 10,2% mempengaruhi prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi

Universitas Andalas. Sedangkan sisanya prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dipengaruhi sebesar 89,8% oleh faktor-faktor yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan demikian berdasarkan teori perilaku organisasional (*organizational behavior theory*) (Robbins, 1998; Robbins, 1996; Robbins dan Coulter, 2005) bahwa faktor-faktor yang di atas inilah sebesar 89,8% sebagai faktor-faktor yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian di atas, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan kecerdasan spiritual ( $X_3$ ) secara bersama-sama (uji F) sebesar 10,2% mempengaruhi prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Sedangkan sisanya prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dipengaruhi sebesar 89,8% oleh faktor-faktor yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini meyakinkan (signifikan) dengan menggunakan F hitung pada alpha 5% dan *degree of freedom for denominator* 62 ( $df = 62$ ) dan *degree of freedom for numerator* 3 ( $k-1$  yakni  $4-1=3$ ) yaitu nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel ( $F_h = 3,451 > F_t = 2,68$ ). Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Kedua, kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung paling tinggi adalah nilai t hitung kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) ( $t$  hitung = 1,453). Hasil penelitian ini meyakinkan (signifikan) dengan menggunakan t hitung pada alpha 5% dan *degree of freedom for denominator* 62 ( $df = 62$ ) yaitu nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ( $t$  hitung = 2,453 >  $t$  tabel = 1,645). Dengan demikian dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis kedua dapat diterima, yaitu kecerdasan intelektual paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut.

Pertama, kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Agar prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas meningkat, maka disarankan Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai manajer dapat menetapkan strategi (*strategy*) dan kebijakan (*policy*) peningkatan prestasi kerja pegawai melalui peningkatan kecerdasan intelektual. Kemampuan intelektual (kecerdasan intelektual) (kecerdasan akademik) adalah kemampuan kognitif (*cognitive*) atau pikiran yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental) (Robbins, 1996 : 82 – 84). Kecerdasan intelektual terdiri dari tujuh dimensi yaitu kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan (*memori*) (Robbins, 1996 : 82 – 84).

Kedua, kecerdasan emosional ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Agar prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas meningkat, maka disarankan Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai manajer dapat menetapkan strategi (*strategy*) dan kebijakan (*policy*) peningkatan prestasi kerja pegawai melalui peningkatan kecerdasan emosional. Kemampuan emosional (kecerdasan emosional) (*emotional intelligence*) adalah kemampuan perasaan (*feeling*) yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Dengan kalimat lain, kemampuan emosional (kecerdasan emosional) ialah gabungan keahlian (*skills*), kemampuan (*capabilities*), dan kompetensi (*competencies*) non-kognitif (*noncognitive*) yang mempengaruhi kemampuan (*ability*) seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan (Robbins dan Coulter, 2005 : 45 – 46). Kemampuan emosional (kecerdasan emosional) terdiri dari lima dimensi yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), manajemen diri (*self-management*), motivasi diri

(*self-motivation*), empati (*empathy*), dan keahlian sosial (*social skills*) (Robbins dan Coulter, 2005 : 45 – 46).

Ketiga, kecerdasan spiritual ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Agar prestasi kerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Andalas meningkat, maka disarankan Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai manajer dapat menetapkan strategi (*strategy*) dan kebijakan (*policy*) peningkatan prestasi kerja pegawai melalui peningkatan kecerdasan spritual. Kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) adalah kemampuan agama yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan rohani (kegiatan mental). Dengan kalimat lain, kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) adalah kemampuan seseorang mengamalkan ajaran agama yang diciptakan oleh Allah yang Maha Cerdas (*Al-alimu*). Caranya adalah dengan mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) (Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10). Kemampuan spiritual (kecerdasan spiritual) terdiri dari tiga dimensi. Pertama, mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) yang tertulis yang terdapat pada kitab suci yakni Alquran yang disebut ayat *kauliyah*. Kedua, mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) yang tertulis yang terdapat pada Hadist Nabi Muhammad. Ketiga, mematuhi hukum Allah (*sunatullah*) yang tidak tertulis yang terdapat pada alam yang disebut hukum alam atau ayat *kauniyyah*, yang kini telah ditulis oleh ilmuwan menjadi ilmu atau sains (*science*) (Asyarie, 2001: 1 – 38; Arrizal, 2001: 7 - 10).

Keempat, penelitian ini hanya menguji kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), kecerdasan spiritual ( $X_3$ ), dan prestasi kerja pegawai ( $Y$ ). Untuk pengembangan teori kecerdasan intelektual, teori kecerdasan emosional, teori kecerdasan spiritual, dan teori prestasi kerja pegawai, maka disarankan para peneliti lanjutan pada masa depan untuk dapat menguji dan mengembangkan penelitian ini melalui variabel penelitian yang sama, variabel penelitian yang berbeda, subjek penelitian yang berbeda, dan menambah variabel independen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Penerbit Liberty Yogyakarta
- Arrizal. 2011. *Filosofi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Keunggulan Kompetitif; Sumberdaya Manusia Profesional, Sejahtera, Prestasi Kerja Tinggi, dan Karier Sukses Dapat Mendukung Keunggulan Kompetitif*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 2. Nomor 2. Mei 2011. 1-14
- Arrizal. 2006. *Pengantar Manajemen*. Laporan Penelitian *Teaching Grant* Proyek TPSDP Universitas Andalas Tahun 2005. Padang : Fakultas Ekonomi Universitas Andalas
- Azwar, Saifuddin. 2002. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar
- Currivan, Douglas B. 1999. The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*. Volume 9. Nomor 4. 495 –524
- Dessler, Gary. 1986. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan Oleh Agus Dharma, SH. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Penyunting Triyana Iskandarsyah. Edisi Ketujuh. Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo
- Desimone, Randy, L., Jon M. Werner., David M. Harris. 2002. *Human Resource Development*. Natorp Boulevard. Ohio : South Western Thomson Learning
- Emory, C. William., dan Donald R. Cooper. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Penerbit Erlangga

- Flippo, Edwin B. 1988. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid 1. Terjemahan Moh Masud. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Gibson, James, L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly, Jr., 1994. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Editor : Agus Dharma, SH, M.Ed. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Gibson, James, L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly, Jr., 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih bahasa Ir. Nunuk Adiarni, MM. Editor : DR. Lyndon saputra. Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar. 1985. *Basic Econometrics*. Tokyo : McGraw-Hill Book Company
- Johnston. 1984. *Econometric Methods*. Edisi Ketiga. New York : Mc Graw-Hill Book Company
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. 2002. *Management*. Seventh Edition. Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education, Inc
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Edisi Bahasa Indonesia. Diterjemahkan Oleh Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT Prenhallindo
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2004. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Jakarta : PT Indeks Group Gramedia
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Ketujuh. Jilid 2. Jakarta : PT Indeks Group Gramedia
- Suriasumantri, Jujun S. 2001. *Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Stoner, James A. F. 1990. *Manajemen*. Terjemahan Alfonsus Sirait. Edisi Kedua (Revisi). Jilid 1. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Penerbit CV Alfabeta
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Sumodiningrat, Gunawan. 1998. *Ekonometrika*. Yogyakarta : Penerbit BPF
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat