

## **Peran Budaya Organisasi pada Hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Kota Pekanbaru)**

**Budi Winarso<sup>1</sup>, Adi Rahmat<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

*\* Penulis Korespondensi, email: adirahmat@unilak.ac.id*

---

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Kota Pekanbaru dengan tujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan spiritual dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru serta untuk mengetahui apakah budaya organisasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Pekanbaru. 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 kecerdasan spiritual dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru serta budaya organisasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Pekanbaru.*

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Kecerdasan Spiritual, dan Kinerja Guru*

---

### **PENDAHULUAN**

Prestasi sekolah yang rendah telah lama menjadi perhatian utama di kalangan pendidik, khususnya di Provinsi Riau. Beberapa masalah seperti biaya pendidikan, ukuran kelas yang efektif, dukungan orang tua yang menguntungkan, dan faktor terkait sekolah lainnya (Nokelainen, Tirri, Campbell, & Walberg, 2007 dalam Smart, 2014) telah disampaikan sebagai solusi. Namun, ada bukti yang berkembang bahwa nilai, motivasi, etika kerja dan cara belajar siswa memiliki dampak yang lebih besar pada prestasi (Ornstein, 2010) menyiratkan jawaban bahwa masalah tersebut mungkin terletak pada diri siswa itu sendiri dan guru.

Seperti yang dikutip oleh Smart (2014) bahwa The Motivational Systems Theory (MST) yang dikemukakan oleh Martin Ford (1992) memberikan dukungan pada premis yang disampaikan Ornstein (2010) tersebut. Selanjutnya ia mengatakan guru sebagai pendidik harus mampu membuat keputusan supervisi berkaitan dengan perasaan, potensi, dan harapan siswa, karena hal tersebut akan membantu dalam memahami kebutuhan siswa, sehingga mampu meningkatkan prestasi mereka. Jika prestasi siswa meningkat secara otomatis kinerja guru juga akan membaik. Sistem pendidikan yang berkualitas tergantung pada keefektifan gurunya, seperti halnya guru yang terkait langsung dengan siswa dan memiliki dampak signifikan pada siswa belajar dan berprestasi (Anderson, 2004 dalam Birwatkar, 2014). Guru mempengaruhi hasil belajar siswa, dengan cara; penggunaan metode pengajaran di kelas yang tepat, komitmen guru, kepemimpinan instruksional dan transformasional tersedia untuk guru, perilaku guru di sekolah, kepuasan kerja guru,

keamanan kerja dan kecerdasan emosional guru. Mempelajari peran emosional guru terhadap prestasi siswa jauh lebih penting dibanding peran kepemimpinan. Karena dampak guru lebih langsung dirasakan siswa dibanding kepemimpinan di sekolah. Dampak kecerdasan emosional guru terhadap prestasi belajar siswa adalah area yang kurang banyak diteliti dalam literatur (Curci et al., 2014).

Banyak institusi sekarang berusaha untuk mencapai kesuksesan dengan menggunakan semua potensinya untuk memaksimalkan komitmen, kepuasan kerja dan motivasi internal karyawan melalui berbagai domain spiritual (Mallik, Danish, & Ali, 2010). Penting untuk menjadikan guru cerdas secara spiritual karena mereka dapat mencerahkan dan membimbing pendidikan di masa depan. Kecerdasan spiritual membawa guru pada kemampuan untuk menciptakan makna berdasarkan pemahaman yang mendalam dan sikap positif dalam memecahkan masalah. Vaughan (2002) dalam Kulshrestha & Singhal (2017) memberikan tiga komponen kecerdasan spiritual: - kemampuan untuk menciptakan makna berdasarkan kedalaman pemahaman tentang pertanyaan eksistensial; kesadaran dan kemampuan untuk menggunakan berbagai tingkat kesadaran dalam pemecahan masalah; dan kesadaran akan keterkaitan semua makhluk satu sama lain dan dengan Sang Pencipta.

Dikutip oleh Muhdar et al. (2014), Pratt dan Beaulieu (1992) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (organisasi sub-unit) diekspresikan dalam istilah sikap dalam perilaku organisasi. Studi budaya organisasi Schein (1999) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bahwa kelompok tertentu memiliki adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut. Definisi yang dikemukakan oleh Luthans (1998), bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang menjadi pedoman dalam berperilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar dapat diterima oleh lingkungan. Hopstede (Deresky, 2000), mendefinisikan budaya organisasi sebagai keseluruhan pola pikir, perasaan dan tindakan dari kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial lainnya.

Selanjutnya beberapa penelitian juga menemukan adanya hubungan antara kecerdasan spiritual dengan budaya organisasi. Seperti hasil penelitian Jeon (2011) yang menemukan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi budaya organisasi. Senada dengan hal tersebut Siswanto & Efendi (2020) menemukan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi budaya organisasi. Namun hasil penelitian tersebut jua membuktikan bahwa budaya organisasi tidak mampu memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru.

Berdasarkan research gap, penelitian-penelitian terdahulu, fenomena terkini dan teori konsep yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Peran Budaya Organisasi pada Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMAN 8 Pekanbaru)*.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Spiritual berasal dari kata kata spirit, yang memiliki beragam arti seperti: jika kata benda diartikan sebagai arwah, hantu peri, orang, kelincahan, makna, moral, cara berfikir, semangat, keberanian, sukma dan tabiat. Namun jika disimpulkan maka spirit mengandung maka moral, semangat dan nyawa. Sementara spiritual dipahami sebagai yang terkait dengan semangat (Upadhyay, 2014).

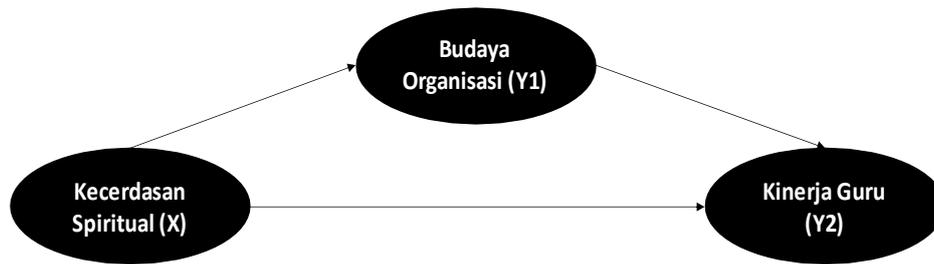
Spiritual mengandung arti sebagai sesuatu yang suci dan biasa disebut jiwa atau nyawa. Nyawa mengandung makna suatu dorongan kehidupan yang membuat manusia bisa hidup, bernafas dan beraktivitas. Dimensi spiritual adalah inti, pusat, dan komitmen dari seorang manusia pada sistem nilainya. Merupakan sesuatu yang amat privat dan sangat penting dari sebuah kehidupan. Dimensi ini menggunakan sumber yang menginspirasi dan mendorong semangat seorang manusia untuk tetap berada pada nilai-nilai kebenaran yang manusiawi (Upadhyay (2014).

Sedangkan menurut kamus Webster, kata spirit berasal dari bahasa latin “spiritus” yang berarti nafas, dan kata kerja “spairare” dengan arti untuk bernafas, sehingga mempunyai nafas artinya ada spirit. Beberapa literatur lain menyebutkan spiritual mempunyai makna sesuatu yang memberikan kehidupan atau vitalitas. Spiritualitas adalah suatu penerangan dalam menggapai sasaran dan arti hidup bagi seorang individu (Aliah, 2000 dalam Upadhyay, 2014)).

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan oleh anggota organisasi sehingga tercipta suatu pola persepsi keyakinan, nilai dan harapan (Ivancevich et al., 2007: 181 dalam Achmad et al., 2017). Budaya organisasi menjelaskan beberapa hal: 1) budaya merupakan sebuah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, tetapi dipahami oleh karyawan berdasarkan apa yang mereka alami dalam organisasi; 2) budaya organisasi bersifat deskriptif yaitu tentang bagaimana anggota menerima dan menafsirkan budaya, terlepas apakah mereka suka atau tidak suka; 3) meskipun orang-orang di dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja di berbagai tingkatan organisasi itu juga, mereka cenderung menafsirkan dan mengekspresikan budaya organisasi dengan cara yang sama. Ini adalah aspek penerimaan bersama (Robbins & Coulter, 2009: 26 dalam Achmad et al., 2017).

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang di amanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

## Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODE

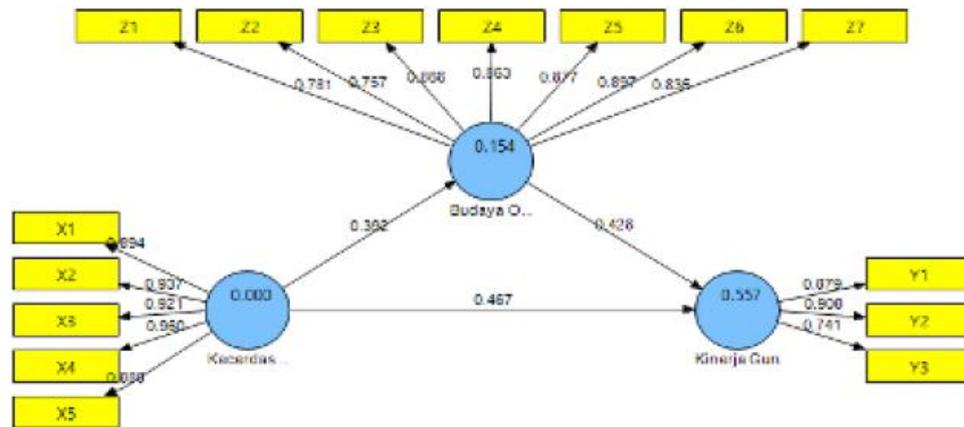
Penelitian ini akan menggunakan metode descriptive and explanatory survey, karena akan mendeskripsikan setiap variabel dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Sedangkan tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Penelitian explanatory mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam objek penelitian di SMAN 8 Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

Mengacu pada tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui dan mengkaji variabel-variabel penelitian yang akan diteliti yaitu kecerdasan spiritual, budaya organisasi dan kinerja guru, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif.

Dalam analisa deskriptif akan dijelaskan tentang variabel-variabel independen maupun variabel-variabel dependen yang menjadi landasan teori dalam penelitian yang memuat teori-teori dari variabel yang diteliti. Sedangkan analisa verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Handayani, 2020). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan tentang variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS. PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

### Hasil pengujian hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Loading Factor	Standard Error	T Statistics
Kecerdasan Spiritual	Budaya Organisasi	0.392	0.050	7.834
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Guru	0.467	0.059	7.954
Budaya Organisasi	Kinerja Guru	0.428	0.041	10.402

1. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi adalah sebesar 7.834. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics  $> 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi.
2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru adalah sebesar 7.954. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics  $> 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 10.402. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics  $> 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

**Pengujian hipotesis tidak langsung**

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

<b>Eksogen</b>	<b>Intervening</b>	<b>Endogen</b>	<b>Indirect Coefficient</b>	<b>Standard Error</b>	<b>T Statistics</b>
Kecerdasan Spiritual	Budaya Organisasi	Kinerja Guru	0.168	0.027	6.258

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa :

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi diperoleh nilai T statistics sebesar 6.258. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru.

**Konversi diagram jalur ke dalam model struktural**

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

<b>Eksogen</b>	<b>Intervening</b>	<b>Endogen</b>	<b>Coefficient</b>	
			<b>Direct</b>	<b>Indirect</b>
Kecerdasan spiritual		Budaya organisasi	0.392	
Kecerdasan spiritual	Budaya organisasi	Kinerja guru	0.467	0.168
Budaya organisasi		Kinerja guru	0.428	

**Persamaan 1 :  $Z = 0.392 X$**

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa :

Koefisien direct effect kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 0.392 menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual maka cenderung dapat meningkatkan budaya organisasi.

**Persamaan 2 :  $Y = 0.467 X + 0.428 Z$**

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa :

1. Koefisien direct effect kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru sebesar 0.467 menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Koefisien direct effect budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0.428 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Koefisien indirect effect kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi sebesar 0.168 menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang disebabkan oleh semakin tingginya kecerdasan spiritual, cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.

Tabel 4. Hasil Analisis Total Koefisien

<b>Eksogen</b>	<b>Endogen</b>	<b>Total Coefficient</b>
Kecerdasan spiritual	Budaya organisasi	0.392
Kecerdasan spiritual	Kinerja guru	0.634
Budaya organisasi	Kinerja guru	0.428

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja guru adalah kecerdasan spiritual dengan total coefficient sebesar 0.634. Dengan demikian kecerdasan spiritual merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Seorang individu memiliki kecerdasan spiritual yang baik saat ia mampu merasakan keesaan Tuhan; sadar akan dirinya; memiliki pandangan jauh ke depan; profesionalis; dan tidak mementingkan diri sendiri. Seluruh kecerdasan spiritual tersebut mempengaruhi kinerja guru SMAN8 Pekanbaru.

Budaya organisasi merupakan perilaku yang terus menerus dilakukan oleh sebagian besar anggota organisasi sehingga menjadi sebuah kebiasaan. Kebiasaan-kebiasaan yang disebut budaya organisasi itu mempengaruhi kinerja guru SMAN 8 Pekanbaru. Budaya organisasi mampu menjadi mediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Pekanbaru.

Secara keilmuan, temuan penelitian ini diharapkan mampu memperkuat penelitian-penelitian terdahulu khususnya tentang hubungan kecerdasan spiritual, budaya organisasi dan kinerja. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan membantu para pimpinan di sekolah termasuk para guru khususnya di SMAN 8 Pekanbaru, bahwa meningkatkan kecerdasan spiritual mereka dan memperkuat budaya organisasi yang positif mempertinggi peluang untuk meningkatkan kinerja sehingga prestasi sekolahpun akan meningkat.

## REFERENSI

- Agus Nggermanto. 2005. *Quantum Quotient: Kecerdasan Quantum Cara Praktis Melejitkan IQ, EQ dan SQ yang Harmonis*. Bandung: Nuansa, 2005.
- Achmad, Faisal A. Sapada1., Basri, Modding., Ahmad, Gani., & Syamsu, Nujum. 2017. "The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance." *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, Volume 6, Issue 12, Pages PP 28-36. ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805.
- Alumran, J. I. A., & Punamaki, R. L. 2008. "Relationship between gender, age, academic achievement, emotional intelligence, and coping styles in Bahraini adolescents." *Individual Differences Research*, 6(2), 104-119
- Andi, Syahrums., Ida, Aju Brahmasari., & Riyadi, Nugroho. 2016. "Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government." *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801, www.ijbmi.org || Volume 5 Issue 4 || April. 2016 || PP—52-64.
- Annor, Grace. 2016. "Exploration of the Organizational Culture of Selected Ghanaian High Schools." A dissertation presented to the faculty of The Patton College of Education of Ohio University, April.
- Ari, Ginanjar Agustian. 2001. "Kecerdasan Emosional dan Spiritual. Jakarta: Arga, 2001. ESQ POWER. Jakarta: Arga, 2003.
- Azizi, M., & Zamaniyan, M. 2013. "The relationship between spiritual intelligence and vocabulary learning strategies in EFL learners." *Theory and Practice in Language Studies*, 3(5), 852-858.
- 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.
- Birwatkar, V.P. 2014. "Teaching metamorphosis – the role of emotional intelligence in transforming education", *Journal of Management Policies and Practices*, Vol. 2 No. 2, pp. 145-165.
- Cassidy, S. 2012. "Exploring individual differences as determining factors in student academic achievement in higher education." *Studies in Higher Education* 37(7), 793-810.
- Curci, A., Lanciano, T. and Soletti, E. 2014. "Emotions in the classroom: the role of teachers' emotional intelligence ability in predicting students' achievement". *American Journal of Psychology*, Vol. 127 No. 4, pp. 431-445.
- Dahlan, Habba., Basri, Modding., Muh. Jobhaar Bima., & Jamaluddin, Bijang. 2017. "The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit." *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* ISSN 2455-2267; Vol.07, Issue 01 (2017) Pg. no. 52-64 Institute of Research Advances.
- 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/geula.pdf>.
- Green, W. N. & Noble, K. D. 2010. "Fostering spiritual intelligence: Undergraduates' growth in a course about consciousness." *Advanced Development Journal*, 12, 26-49.

- Hines, William Rumon. 2020. "A *Quantitative Correlational Analysis Between Spiritual Leadership and School Culture.*" Dissertation, Grand Canyon University, Phoenix, Arizona, February 12.
- Hosseini, M., Elias, H., Krauss, S. E., & Aishah, S. 2010. "A review study of 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), 179-188.
- Jasour, Mina., & Avarsin, Sadegh Maleki. 2016. "The relationship between attributional style and spiritual intelligence and job performance of employees of Tabriz University of Medical Sciences." *Res Dev Med Educ*, 2016, 5(2), 55-61, doi: 10.15171/rdme.2016.012, <http://journals.tbzmed.ac.ir/rdme>.
- Jeon, Ki Seok. 2011. "The Realtionship of Perception of Organization Performance and Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Learning Organization Culture in The Korean Context." Dissertation The Pennsylvania State University, The Graduate School, Department of Learning and Performance Systems.
- Kamaliya, Atikah., and Nurul, qomariah. 2020. "The Effect Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation on Lecture Performance." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Volume 6 nomor 2.
- Kulshrestha, Soma., & Singhal, Tarun Kumar. 2017. "Impact of Spiritual Intelligence on Performance and Job Satisfaction: A Study on School Teachers." *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, Vol.4, Issue 2, Feb-2017, pp 01-06, ISSN: 2349 –3593 (Online), ISSN: 2349 –4816.
- Kusmaryati, Rosita Endang. 2009. "Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul." *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pemerintahan Provinsi DIY*. Vol. 1 No. 1, TAHUN 2009.
- Malik, Muhammad Shaukat., & Tariq, Sana. 2016. "Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance."
- Mariati., & Hanif, Mauludin. 2018. "The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. I (August. 2018), PP 30-39, [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Milatus, Sholiha., Hadi, Sunaryo., dan Ach. Agus Priyono. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP AN-NUR BULULAWANG – MALANG." *The International Journal Of Business & Management (ISSN 2321 –8916)*, Volume 3 issue 1.
- Nasir, M., & Masrur, R. 2010. "An exploration of emotional intelligence of the students of IIUI in relation to gender, age and academic achievement." *Bulletin of Education and Research*, 32(1), 37-51.
- 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.
- Ornstein, A. C. (2010). Achievement gaps in education. *Social Science and Public Policy*, 47(5), 424-429.
- Owino, O. Joseph., and Francis, Kibera. 2019. "Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya." January-March 2019: 1–11, © The Author(s). DOI: 10.1177/2158244019835934 [journals.sagepub.com/home/sgo](http://journals.sagepub.com/home/sgo).
- Panji, Dwi Herdian., Riyadi, Nugroho., & Sumiati. 2020. "The Effect of Waork Motivation and Spiritual Intelligence on Employee Performance With Organizational

- Citizenship Behaviour (OCB) as Intervening Variable.*” JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, April 2020, Vol. 07 No. 01, hal. 1-2, ISSN; 2355-7435.
- Qadri, Usman Ahmad., Hassan, Syed Salman., & Sheik, Muhammad Azhar. 2017. “*The Mediating Role of Internal Locus of Control and Job Stress between Spiritual Intelligence and Job Performance.*” Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol. 11 (2), 623-643.
- Raftopoulos, M. & Bates, G. 2011. “*It’s that knowing that you are not alone’: The role of spirituality in adolescent resilience.*” International Journal of Children’s Spirituality, 16(2) 151-167.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, Nadia Abida Mufita. 2019. “Pengaruh Spiritual Intelligence dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Commitment.” Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3.
- Siswanto., & Efendi, Moch. 2020. “*The Role Of Spiritual Intelligence On Pesantren-Based Educational Institutions.*” Eksis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 15 nomor 1.
- Smart, Merial J. (2014). “*The Relationship of Spiritual Intelligence to Achievement of Secondary Students.*” Dissertation Liberty University.
- Sriani. 2015. Urgensi Keseimbangan IQ, EQ, SQ Pendidik Dalam Proses Manajemen Pembelajaran. Nur El-Islam, Volume 2, Nomor 1, April 2015.
- Sudirman, Acai., Sri, Harini., Sudung, Simatupang., Marto, Silalahi., & Efendi, Efendi. 2021. “*Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance?*” Journal of Educational Research and Evaluation, Volume 5 nomor 1.
- Supriyanto, Achmad Sani., Vivin, Maharani Ekowati., & Masyhuri. 2019. “*The Relationship among Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance.*” Etikonomi, Jurnal Ekonomi, volume 18 nomor 2.
- 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.