**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR
CABANG SIDENRENG RAPPANG**

*The Effect Of Emotional And Spiritual Intelligence On Employee
Performance At Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Sidenreng Rappang*

Nur Handayani

E-mail : nurhandayani477@icloud.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

Performance is the value of a set of employee behaviors that contribute, one or other positively or negatively, to the completion of organizational goals. The number of samples in this study was 76 employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidenreng Rappang. To obtain relevant data and information used in this study, the authors used several data collection techniques, namely observation, questionnaires, interviews, and documentation. Data obtained directly from the source of the research object. Primary data sources and secondary data.

Keywords: *Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance*

Abstrak

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidenreng Rappang. Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan yang digunakan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu Observasi, Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi Data yang diperoleh langsung dari sumber objek penelitian. Sumber data primer dan data sekunder.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien (Panggabean, 2004).

Menurut Goleman (2009), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Kecerdasan lain yang memiliki peranan sama dengan kecerdasan emosional yaitu kecerdasan spiritual. Zohar dan Marshall (2010) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Armenio (2007) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual dapat dipengaruhi rasa komunitas tim, keselarasan antara nilai organisasi dan individu, rasa kontribusi terhadap kelompok, rasa senang ditempat kerja, dan kesempatan untuk kehidupan batin.

Trihandini (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual akan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan melihat dari sisi positifnya sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan cenderung melihat suatu masalah dari maknanya. Permasalahan selalu dijumpai kapanpun dan dalam situasi apapun, kecerdasan spiritual akan membantu karyawan dalam menghadapi masalah dengan baik. Masalah yang dapat dikelola dengan baik akan berujung pada peningkatan kinerja.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidenreng Rappang Jl. Jend. Sudirman No.176, Pangkajene, Maritengngae, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan 91611. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidenreng Rappang yang berjumlah 76 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variable kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Skor nilai penelitian ini merujuk pada skala likert, beberapa peneliti menganggap bahwa skala likert adalah skala pengukuran interval. Skala likert mempunyai atau lebih butir-butir pertanyaan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai yang mempresentasikan sifat individu, misalkan sikap, pengetahuan dan perilaku.

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah pertama Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja pegawai. Kedua Data sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang

Sidenreng Rappang. Seperti Gambaran Umum Penelitian, Visi dan Misi kantor, struktur organisasi dan aktivitas pegawai.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. teknik analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (x) yang diketahui. Dengan menggunakan regresi linier berganda maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Sig	Keterangan
1	0.755**	0,190	0,000	Valid
2	0.770**	0,190	0,000	Valid
3	0.668**	0,190	0,000	Valid
4	0.713**	0,190	0,000	Valid
5	0.790**	0,190	0,000	Valid
6	0.636**	0,190	0,000	Valid
7	0.656**	0,190	0,000	Valid
8	0.625**	0,190	0,000	Valid
9	0.755**	0,190	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 1 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Kecerdasan Emosional yang berjumlah 9 butir memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,190$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir instrumen Kecerdasan Emosional adalah valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spritual

Butir	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Sig	Keterangan
1	0.767**	0,190	0,000	Valid
2	0.604**	0,190	0,000	Valid
3	0.748**	0,190	0,333	Valid
4	0.736**	0,190	0,000	Valid
5	0.670**	0,190	0,000	Valid
6	0.656**	0,190	0,000	Valid
7	0.606**	0,190	0,000	Valid
8	0.764**	0,190	0,000	Valid
9	0.686**	0,190	0,000	Valid
10	0.767**	0,190	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data table 2 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Kecerdasan Spiritual yang berjumlah 10 butir memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,190$). dari hasil uji validitas semua butir instrumen Kecerdasan Spiritual adalah valid.

Tabel 3
Hasil pengujian Validitas instrumen Kinerja Karyawan

Butir	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	Sig	Keterangan
1	0.767**	0, 190	0,000	Valid
2	0.604**	0, 190	0,000	Valid
3	0.748**	0, 190	0,000	Valid
4	0.736**	0, 190	0,000	Valid
5	0.670**	0, 190	0,000	Valid
6	0.656**	0, 190	0,000	Valid
7	0.606**	0, 190	0,000	Valid
8	0.764**	0, 190	0,000	Valid
9	0.686**	0, 190	0,000	Valid
10	0.767**	0, 190	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 3 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kinerja karyawan yang berjumlah 10 butir memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,190$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir instrumen kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4
Uji reliabilitas kecerdasan emosional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	9

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data tabel 4 di atas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* Kecerdasan Emosional adalah sebesar 0,759. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel kecerdasan emosional dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* kecerdasan emosional lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan kecerdasan emosional dapat dikatakan konsisten.

Tabel 5
Uji reliabilitas Kecerdasan Spiritual
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan data tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* Kecerdasan Spritual adalah sebesar 0,740. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel Kecerdasan Spritual dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* Kecerdasan Spritual lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan Kecerdasan Spritual dapat dikatakan konsisten.

Tabel 6
Uji reliabilitas Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan data tabel 6 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja adalah sebesar 0,740. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* kinerja pegawai lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan kinerja pegawai dapat dikatakan konsisten.

Tabel 7
Hasil *Coefficients* Regresi Linear Berganda
***Coefficients*^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.339	3.735		2.768	.007
Kecerdasan Emosional	.274	.114	.291	2.407	.019
Kecerdasan Spritual	.274	.136	.464	3.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS*

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel Kinerja Pegawai, bila nilai variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Hasil analisis regresi ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = 10.339 + 0,274X_1 + 0,274X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
X1 = Kecerdasan Emosional
X2 = Kecerdasan Spritual

Tabel 8
Uji t (parsial)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.339	3.735		2.768	.007
	Kecerdasan Emosional	.274	.114	.291	2.407	.019
	Kecerdasan Spritual	.274	.136	.464	3.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.407 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.407 > 2.00172$) dengan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini yang menyebabkan Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu Karena karyawan mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita.sama antar karyawan.

2. Variabel Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.829 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.829 > 2.00172$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini yang menyebabkan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu karena karyawan lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.720	2	259.360	36.049	.000 ^b
	Residual	525.214	73	7.195		
	Total	1043.934	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual

Sumber data :data Primer Diolah, 2020

Analisis uji f tabel 9 menunjukkan hasil f test bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $36.049 > 3,12$ dan hasil p-value $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel independen Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spritual (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidenreng Rappang. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.617	.563	2.68230

Sumber data :data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh angka *R square* sebesar nilai 0,617 atau (61,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Melihat hasil perasmaan regresi dengan koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dan sebaliknya, jika variabel kecerdasan emosional menurun, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu Kecerdasan Spiritual meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu Kecerdasan Spiritual menurun maka kinerja karyawan juga menurun, tingkat kesalahan dalam penelitian ini sebesar 5 %.

Selanjutnya, hasil perhitungan Analisis data uji Regresi dengan menggunakan bantuan SPSS 23. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel Kinerja Pegawai, bila nilai variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.

Diperoleh angka *R square* sebesar nilai 0,617 atau (61,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan sprituall) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %.
2. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika variabel independen yaitu Kecerdasan Spiritual meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya jika variabel independen yaitu Kecerdasan Spiritual menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %.

3. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Pihak manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidenreng Rappang diharapkan dapat lebih mengembangkan dan memberikan pengetahuan tentang adanya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawannya
2. Hasil penelitian ini disarankan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kinerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Aderharda Boru Sibasopait, (2018) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 2 Mei 2018
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Armenio Rego, Miguel Pina E Cunha, Solange Souto. 2007. *Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance* : Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management, Vol. 5 Iss 3 pp. 163 -183.
- Bahraen dr. Raheanul. (2015, 22 Maret). Korupsi Waktu. Diperoleh 9 Februari 2018,
- Bohlander dan Snell 2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* Mason. South Western: Cengage Learning.
- Desty Sesiana Indriyani, dkk (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 59 No. 1 Juni 2018
- Depkes RI. 2011. Target Tujuan Pembangunan MDGs. Direktorat Jendral Kesehatan Ibu dan Anak. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta : Bumi Pusaka.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.Jakarta: PT Aksara.
- Hawari, D. 2006. Manajemen Stress, Cemas, Depresi. Jakarta : Balai Penerbit FKUI.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. 2014. "Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- LenTischler, Jerry Biberman, and Robert McKeage. 2002. *Linking emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance*. Research of Managerial Psychology, Vol. 17, No. 3, 2002, pp. 203-218.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A.. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mayer, J.D., Salovey, P. and Caruso, D.R. (2004), *The nexus between health workers' emotional intelligence and job performance*.Journal of GlobalResponsibility, Vol. 8 Issue: 1, pp.10-33
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G.E. (2009). Genos Emotional Intelligence Inventory. In C. Stough, D. Saklofske, & J. Parker (Ed.), *AssessingEmotional Intelligence: Theory, Research & Applications* (pp. 103-118). New York: Springer.
- Panggabean. S, Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia : Bogor.
- Sayugo Adi Purwanto (2015) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kecamatan Biduk-Biduk). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Jakarta: In Media.
- Suyanto dan Jihad, Asep. 2013. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global* . Jakarta : Esensi Erlangga Group.
- Trihandini, R.A. Fabiola Meirnyati. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan.
- Wibowo. 2008. Manajemen Kinerja. Jakarta
- Zohar dan Marshall. 2010.SQ: *Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan.