KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. GOODS PROJECT BANDUNG

SAPARUDIN

Program Studi Manajemen Jenjang Strata Satu. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia

E-mail : zevroyudin@gmail.com

Abstrak: Mengelola SDM merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena SDM merupakan salahsatu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kecerdasan spiritual merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas bagi segenap karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memunculkan kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama.

Metode penarikan sample yang digunakan adalah sampling jenuh yang terdiri dari 30 responden. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linier berganda. Analisis korelasi *product moment,* dan koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh inovasi produk dan kreatifitas terhadap keberhasilan usaha.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial lebih berpengaruh dibandingkan pengaruh secara simultan. Pengaruh kecerdasan spiritual dipengaruhi oleh pengetahuan diri dan spiritual non dogmatis, sedangkan kecerdasan emosional lebih dipengaruhi oleh keterampilan sosial. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV. Goods Project Bandung.

Kata Kunci : Kecerdasan spiritual, Kecerdasan emosional, dan Kinerja karyawan

Abstract: *Managing human resources is the most important thing in the corporate agenda. Successful companies are companies that are able to view human resources as an asset that must be managed according to the needs, because HR is one of the main factors of production owned by the company. Improved performance of individual employee will drive the performance of human resources as a whole is reflected in the increase in productivity. Spiritual intelligence is an influential factor on employee performance. One important factor that deserve priority for all employees to improve performance is to raise*

the ability to motivate oneself, overcoming frustration, impulse control, regulate mood, empathy, and the ability to cooperate.

The method by which the samples is saturated sampling consisting of 30 respondents. The method of analysis in this research using descriptive analysis and verification which is composed of multiple linear regression analysis. Product moment correlation analysis, and the coefficient of determination used to measure the level of influence of product innovation and creativity to business success.

The study concluded that spiritual intelligence and emotional intelligence on employee performance is partially more influential than the influence simultaneously. The influence of spiritual intelligence is influenced by self-knowledge and spiritual non-dogmatic, whereas emotional intelligence is more influenced by social skills. Results of the study also concluded that spiritual intelligence is more significant effect on the performance of employees compared to the emotional intelligence on the performance of employees at CV. Goods Project Bandung..

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

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Mengelola SDM merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena SDM merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Koesmono (2005), persoalan yang ada adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia sehingga menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mathis (2009) kinerja karyawan adalah hal yang dilakukan karyawan dan hal yang tidak dilakukan karyawan serta kontribusinya untuk memajukan perusahaan.

Suatu badan organisasi atau badan usaha yang diharapkan dapat menujukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik dimata pihak luar khususnya masyarakat. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan yang lebih penting

kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula. Masalah yang terjadi pada CV. Goods Project Bandung terkait dengan kinerja karyawan adalah ketidak telitian karyawan dalam memproduksi produk sehingga banyaknya tercipta produk gagal atau produk cacat yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Berikut merupakan daftar jumlah produk gagal pada CV. Goods Project Bandung dari bulan januari hingga september 2016.

Tabel 1

Bulan	Jumlah Produk Gagal
Januari	38
Februari	42
Maret	47
April	23
Mei	19
Juni	49
Juli	48
Agustus	58
September	63

Sumber: Data yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produk gagal pada CV. Goods Project Bandung terjadi penurunan pada bulan april dan mei, tetapi kemudian meningkat drastis pada bulan juni hingga september mencapai 63 unit produk gagal. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan pada CV. Goods Project Bandung kurang teliti sehingga jumlah produk gagal yang ada selalu meningkat setiap bulannya.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi dilapangan, penulis melakukan survey awal berupa penyebaran kuesioner awal kepada 15 responden karyawan dan dibawah merupakan hasil dari survey awal yang dilakukan pada CV. Goods Project Bandung.

Tabel 2

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
1.	Apakah anda berani jujur kepada atasan ketika melakukan kesalahan dalam bekerja?	10	33.33%	19	66.67%
2.	Apakah anda sering melaksanakan ibadah rutin meskipun sedang sibuk bekerja?	4	13.33%	25	86.67%
3	Apakah anda sering membantu rekan kerja ketika mereka merasa dalam kesulitan?	27	93.33%	2	6.67%
4	Apakah anda sering mengintrospeksi diri ketika melakukan suatu kesalahan?	13	46.67%	15	53.33%
5	Apakah anda meyakini bahwa ketika anda mengingat tuhan maka urusan anda akan dipermudah?	15	53.33%	14	46.67%

Sumber: Data yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil kuisioner awal tersebut maka dapat diketahui bahwa masalah kecerdasan spiritual yang terjadi pada CV. Goods Project Bandung adalah kurangnya kejujuran karyawan. Terutama ketika melakukan kesalahan tidak berani mengakui kesalahan kepada atasan dikarenakan berbagai alasan tertentu, dan beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi kecerdasaan spiritual lainnya seperti evaluasi individu ketika mendapatkan kritik dari sesama karyawan lainnya dan juga tidak terciptanya kesadaran untuk otokiritik dalam diri masing-masing individu karyawan CV. Goods Project Bandung. Faktor lainnya adalah kesadaran individu karyawan CV. Goods Project Bandung untuk beribadah atau mendekat diri kepata Tuhan Yang Maha Esa sehingga diberikan ketenangan jiwa dan batin setelah beribadah oleh Sang Pencipta.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikas Masalah

Berdasarkan pada uraian fenomena di latar belakang penelitian diatas, penulis identifikasikan masalah penelitian sebagai berikut:

1) Kecerdasan Spiritual karyawan pada CV. Goods Project Bandung masih rendah hal ini dapat dilihat karena kurangnya kejujuran karyawan ketika dalam bekerja.
2) Rendahnya kecerdasan emosional karyawan Pada CV Goods Project Bandung sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan tidak bisa mengendalikan emosi dalam mengatasi konflik yang ada.

2. Rumusan Masalah

1) Bagaimana kecerdasan spiritual karyawan pada CV. Goods Project Bandung.
2) Bagaimana kecerdasan emosional karyawan pada CV. Goods Project Bandung.
3) Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Goods Project Bandung.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan yaitu untuk membuktikan fakta empiris dari kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada CV. Goods Project Bandung.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1) Untuk mengetahui kecerdasan spiritual karyawan yang ada pada CV. Goods Project Bandung.
2) Untuk mengetahui kecerdasan emosional karyawan yang ada pada CV. Goods Project Bandung.
3) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Goods Project Bandung.
4) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada CV. Goods Project Bandung.

D. Kajian Pustaka

1. Pengertian Kecerdasan Spititual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain.

Ginanjar (2007) menyatakan bahwa *spiritual quotient* adalah penjabaran dari gerakan thawaf spiritual yang menjelaskan tentang bagaimana meletakkan aktifitas manusia, agar mampu mengikuti pola-pola atau etika alam semesta.

Sementara itu oleh Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran.

Khavari (2000) mendefinisikan kecer-dasan spiritual sebagai fakultas dimensi non material dari jiwa manusia. Khavari menyebutnya sebagai intan yang belum terasah dan dimiliki oleh setiap insan. Kita harus mengenali seperti adanya, menggosoknya sehingga mengkilap dengan tekad yang besar, menggunakannya menuju kearifan, dan untuk mencapai kebahagiaan yang abadi.

2. Pengertian Kecerdasan Emosional

Pengertian Kecerdasan Emosional Menurut Para Ahli, Definisi, Faktor - Istilah “kecerdasan emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai : “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.” (Shapiro, 1998).

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama

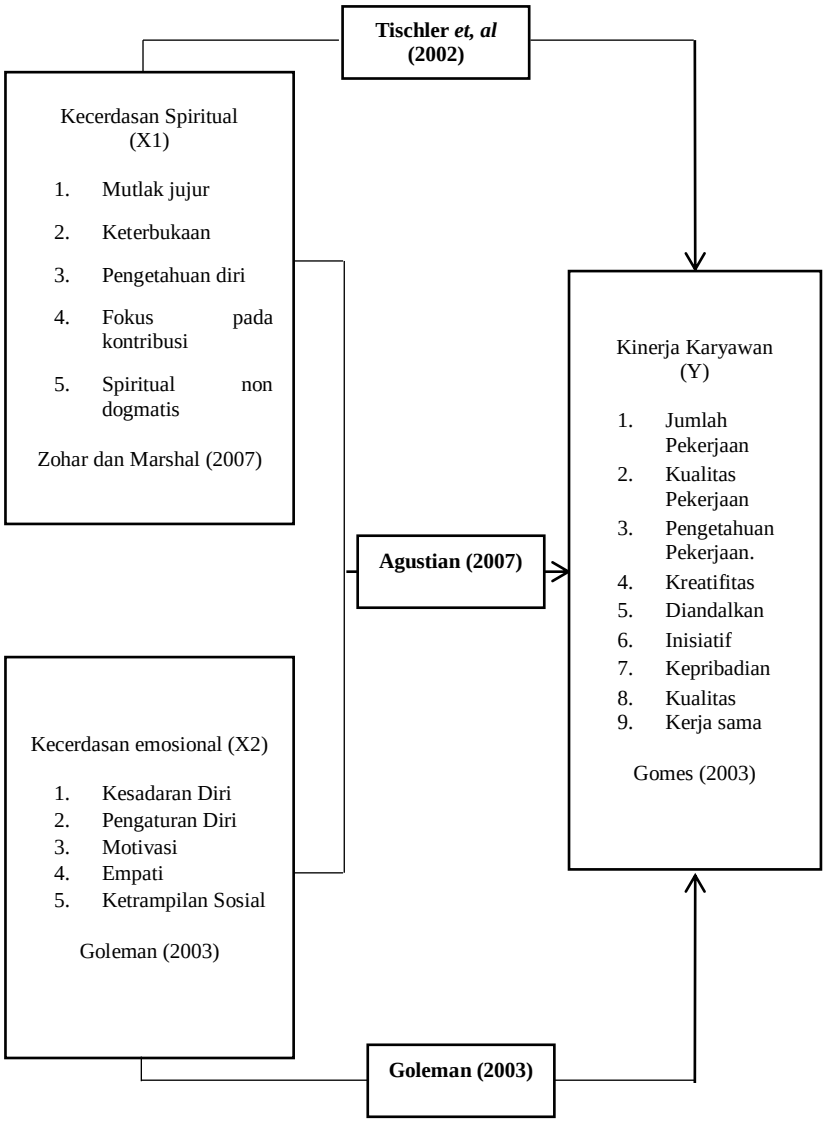
orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional.

E. Kerangka Pemikiran

Kinerja sumber daya manusia dewasa ini dituntut untuk terus ditingkatkan di dunia usaha. Hal ini dikarenakan adanya persaingan usaha yang sangat ketat, tuntutan pemenuhan kepuasan konsumen, dan adanya tuntutan target yang harus tercapai. Untuk meningkatkan kinerja SDM, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kemampuan atau keahlian para karyawan itu sendiri.

Secara umum keahlian seorang karyawan terbagi menjadi dua, yaitu keahlian teknis dan keahlian mental. Keahlian teknis sering disebut *job skill* atau *hard skill*, adalah pengetahuan dan keterampilan fisik seorang karyawan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan sesuai kompetensi ilmunya. Sedangkah keahlian mental atau *soft skill* menunjukkan instuisi, kepekaan, dan ketahanan mental karyawan.

Kemampuan *soft skill* yang dijelaskan di atas merupakan kecerdasan manusia yang dinamakan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Goleman (2003) menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, seorang karyawan bukan hanya membutuhkan kecerdasan kognitif saja, tetapi membutuhkan kecerdasan emosional. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa 15% dari kesuksesan karier seseorang disebabkan oleh keahlian teknis sementara sisanya yang 85% disebabkan oleh kecerdasan emosional atau sikap mental. Sejalan dengan itu Agustian (2001) menjelaskan bahwa berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan, keberadaan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik akan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang lebih baik.



F. Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2008) hipotesis adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menarik hipotesis yang dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian dan pengujian yang akan dilakukan. Hipotesis penulis adalah sebagai berikut :

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Goods Project Bandung.

H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Goods Project Bandung.

H3 : Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Goods Project Bandung baik secara parsial maupun simultan.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari metode penelitian adalah sebagai berikut:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Metode penelitian menurut Sugiyono

Penjabaran dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, mencatat data, baik primer maupun sekunder yang dapat digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan sehingga akan didapat suatu kebenaran atau data yang diperoleh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lainnya (Sugiyono, 2012:21). Sedangkan metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan (Masyhuri, 2008:45).

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Kecerdasan Spiritual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = (X_{1,2,3}) = \frac{b_{1,2,3}}{se\ (b_{1,2,3})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

b. Hipotesis

H_1. $\beta = 0$, Tidak terdapat Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Goods Project Bandung.

H_1. $\beta \neq 0$, Terdapat Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Goods Project Bandung.

H_2. $\beta = 0$, Tidak terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Goods Project Bandung.

H_2. $\beta \neq 0$, Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Goods Project Bandung..

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya diantara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

2. Pengujian Secara Simultan

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{\text{Re}gresi} / k}{JK_{(\text{Re}sidu)} / \{n-(k+1)\}}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda
K = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang

terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (minat beli) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sugiyono 2009:183, menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

b. Hipotesis

H_0 ; = 0, Tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Spiritual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Goods Project Bandung.

H_1 ; ρ 0, Terdapat pengaruh Kecerdasan Spiritual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Goods Project Bandung.

c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

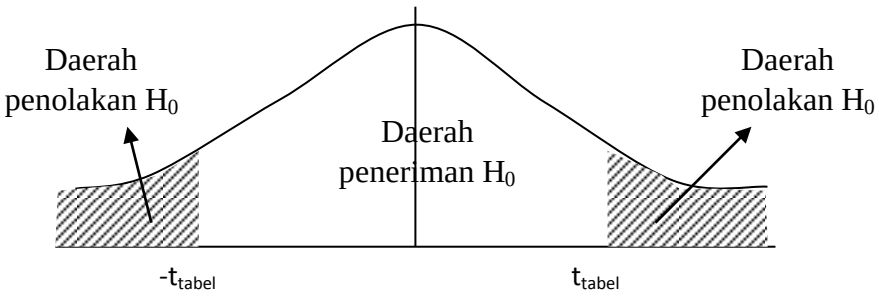
Kriteria Penarikan Pengujian:

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1:



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.1

Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho

Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Deskriptif Kecerdasan Spiritual

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kecerdasan spiritual dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kejujuran	76	150	50,7	Kurang Baik
2.	Keterbukaan	75	150	50	Kurang Baik
3.	Pengetahuan diri	80	150	53,3	Cukup Baik
4.	Focus pada kontribusi	76	150	50,7	Kurang Baik
5.	Spiritual non dogmatis	80	150	53,3	Cukup Baik
Jumlah		**387**	**750**	**Kurang Baik**	
Skor Total		**387/750 = 51,6 %**			

Sumber:Kuesioner (data diolah), 2016

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1 Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.890	2.287		1.263	.271
	Kecerdasan spiritual	.832	.286	.466	2.906	.007
	Kecerdasan emosional	.854	.335	.409	2.550	.017

H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV. Goods Project Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

Secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kecerdasan spiritual pada CV. Goods Project Bandung masih harus dibenahi. Kecerdasan spiritual yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spiritual non dogmatis

Daftar Pustaka

Agustian, Ary Ginanjar. (2007). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual: the ESQ way 165,* Jakarta: ARGA.

Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Aneka Cipta, Jakarta

As'ad. (2001). *Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.

Gaspersz,Vincent. 2000. *Manajemen Produktivitas Total*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D. (2003). *Kecerdasan Emosional* (Cet. XIII). (T. Hermaya, Trans.) Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hays, W. L., 1969. *Quantification in Psychology*. Prentice Hall of India Private Limited. New Delhi.

Husein Umar, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.

Damodar N. Gujarati, 2003 "*Basic Econometrics*" fourth edition McGraw-Hill, New York.

Koenig, H., Dana, K., & Carson, V. B. (2012). *Handbook of Religion and Health*. Oxford University.

Khavari, Khalil A., (2000). *The Art of Happines*. Alih Bahasa Agung Prihantor, Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.

Lawrence E. Shapiro. (1998). *Mengajarkan Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mashuri. 2008. *Penelitian Verifikatif*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi.

Moh. Nazir, 2003, *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Nur Indriantoro, Bambang Supomo. 2007. *Metode Penelitian Bisinis*. CV. ALFABETA

Pasiak Taufik. 2002. Revolusi IQ,EQ/SQ Antara *Neourosains* dan *Al-Qur'an,* Bandung : MIZAN

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA

Umi Narimawati, 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media.

Weisinger, H. 2006. *Emosional Intelligence at Work: Pemandu Pikiran dan Perilaku Anda Untuk Meraih Kesuksesan*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.

Zohar., Danah dan Marshall. (2002). *SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan.* (R. Astuti, Trans.) Bandung: PT. Mizam Media Utama.

Zohar., Danah dan Marshall. (2007). *Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT. Mizam Media Utama.