

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya

Anna Noviana

Dosen Prodi Akuntansi
Politeknik LP3I Bandung

Email: anna_wisastra@yahoo.com

ABSTRAK

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Kecerdasan Emosional) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk membahas identifikasi masalah bagaimana kecerdasan emosional dan kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya dan verifikatif analisis untuk membahas identifikasi masalah seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya. Sampel pada penelitian ini adalah 30 karyawan dari jumlah total 150 karyawan yang ada, dan diambil secara acak yang ada pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya. Teknik sampling yang digunakan adalah *sample random sampling* dengan rumus Arikunto. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linear sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program *SPSS Versi 23*. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode statistik yaitu regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 2,67% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,516. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman manusia dituntut agar mampu mengikutinya, sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki harus di kontrol secara terus menerus. Teknologi merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia, dengan teknologi pekerjaan akan semakin ringan, namun dengan adanya teknologi yang canggih maka kondisi emosional manusia harus bisa di kontrol, sehingga tidak menimbulkan efek negatif. khususnya dalam pekerjaan, dengan emosional yang cerdas pekerjaan sulit maupun rumit akan terselesaikan dengan baik.

Manusia merupakan salah satu komponen paling penting dalam perusahaan, maka dari itu kondisi dan keadaan manusia harus dijaga secara baik-baik, maupun dari fisik dan psikisnya sehingga tercipta kecerdasan emosional. Salah satu ilmu dalam hal ini adalah manajemen sumber manusia, bagaimana cara manusia diolah menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dengan tujuan mencapai kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam produktivitas kegiatan operasi perusahaan, maka dari itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Menurut Anwar (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor yang diduga mempengaruhinya adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2015:13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Kota Tasikmalaya memiliki perusahaan garmen yang sangat besar dengan teknologi yang sudah baik dalam aktivitas operasinya. Salah satu perusahaan yang berada di Cisayong yaitu Pan Brothers bangun pabrik garmen di Jl. Raya Ciawi kp. Cidadap Rt 03 Rw 05 Jatihurip Cisayong. Dengan nama PT. Theodore Pan Garmino. Pabrik garmen ini sangat mendukung dan mendorong peningkatan ekonomi masyarakat, khususnya wilayah Kecamatan Cisayong dan sekitarnya.

PT. Theodore Garmino adalah industri yang telah berkecimpung dalam bisnis pembuatan garmen sejak tahun 1998 dengan spesialisasi dalam pakaian rajutan potong dan menjahit seperti kaos polo, kaos, setelan jas, baju keringat dan fokus pasar ekspornya ke Amerika Serikat, Eropa, Kanada, Australia dan Timur Tengah. Pabrik saat ini berjalan dengan kapasitas produksi 6.000.000 pcs/tahun dengan fasilitas cetak/bordir internal dan anak perusahaan pabrik pencelupan benang. Sejak tahun 2014 perusahaan ini telah bergabung dengan salah satu grup manufaktur garmen terbesar di Asia, PT. Pan Brother Tbk dan grup. Nama perusahaan berubah menjadi PT. Theodore Pan Garmino. Proyek pertama perusahaan patungan baru ini adalah membangun fasilitas produksi baru yang canggih di wilayah Southem Jawa Barat dengan kapasitas produksi 12.000.000 pcs / tahun berjalan pada tahun 2019.

Permasalahan yang muncul adalah dari aktivitas kerja karyawan yang mengandalkan mesin, dimana mesin merupakan sebuah alat yang bisa kapan saja ada gangguan. Kondisi emosional karyawan sangatlah penting, karyawan harus mampu memiliki kecerdasan emosional dalam menghadapi segala gangguan teknis. Dalam

praktiknya mengenai kinerja karyawan banyak sekali karyawan yang human error, misalnya disebabkan karena lelah atau keadaan emosional dari luar maupun dalam perusahaan yang menyebabkan terjadinya kesalahan dalam proses produksi. Selain itu dengan banyaknya karyawan dengan karakter yang berbeda dan menyatu dalam satu ruangan karyawan seringkali adanya pertikaian atau perselisihan yang mampu mengganggu terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2015:2), adalah: “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam pemecahan masalah yang ada pada suatu penelitian diperlukan penyelidikan yang hati-hati, teratur dan terus-menerus, sedangkan untuk mengetahui bagaimana seharusnya langkah penelitian dilakukan yaitu dengan menggunakan metode penelitian.

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Metode deskriptif menurut Ibrahim (2015:59), adalah: “Penelitian yang dimaksudkan untuk melukiskan, menggambarkan atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagaimana apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi”.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey *explanatory*. Survey *explanatory* menurut Umar (2009:46) adalah:

“Suatu metode yang berguna untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis”. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, selain itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berupa kuisioner yang nantinya diolah menjadi nilai sebagai pengukurannya selanjutnya dianalisis melalui regresi sederhana, alasan memakai metode ini adalah ingin mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecendrungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015:13) kecerdasan emosional adalah kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Menurut Purwa (2012:160) adalah:

“Sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan”.

Menurut Salovey, Mayer (1999) dalam Wulan (2011:14) adalah:

“Kemampuan seseorang untuk menyadari emosi dan perasaannya sendiri di samping mengerti apa yang dirasakan oleh orang lain, memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya, serta menggunakan perasaannya dalam berpikir dan bertindak laku”.

Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian.

Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2013:260) adalah :

“Sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Pengertian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2014:269) adalah : “Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Pengertian kinerja menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2012:270) adalah : “Hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan pihak perusahaan dalam hubungannya dengan karyawan dalam menciptakan hubungan yang baik, sehingga tercipta produktivitas kerja karyawan yang maksimal.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis *item* yaitu mengkolerasikan skor setiap *item* dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor *item* pertanyaan). Teknik kolerasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan computer program *SPSS versi 23*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* kritik. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 1
Koefisien Kecerdasan Emosional

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r kritik	Kriteria
P1	0,374	0,3	Valid
P2	0,669	0,3	Valid
P3	0,580	0,3	Valid
P4	0,498	0,3	Valid
P5	0,726	0,3	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai korelasi $> 0,3$ berdasarkan kolom *Total Pearson Correlation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Selanjutnya validitas untuk masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut

Tabel 2
Koefisien Kinerja

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r kritik	Kriteria
P1	0,376	0,3	Valid
P2	0,671	0,3	Valid
P3	0,608	0,3	Valid
P4	0,376	0,3	Valid
P5	0,321	0,3	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja memiliki nilai korelasi $> 0,3$ berdasarkan kolom *Total Pearson Correlation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu program *SPSS Versi 23*.

Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Berikut ini adalah hasil dari output komputer program *SPSS Versi 23* mengenai uji reliabilitas untuk instrumen kecerdasan emosional.

Tabel 3
Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	6

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional di atas, keenam item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,717 yaitu lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Reliabilitas Kinerja

Kinerja adalah instrumen kedua yang akan diuji. Uji reliabilitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	6

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kinerja pada tabel 4 menyatakan bahwa keenam item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,634 yaitu lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Pelaksanaan Kecerdasan Emosional pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya

Dalam membuat tabel kriteria kecerdasan emosional, diharuskan menentukan jarak interval terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{30(5) - 30(1)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Tabel 5
Kriteria Disiplin Kerja

Nilai	Kriteria
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup Baik
54 - 77	Tidak Baik

30 - 53	Sangat Tidak Baik
---------	-------------------

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Dari penilaian indikator-indikator pada tabel-tabel distribusi frekuensi kecerdasan emosional, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional pada PT. Theodore Pan Garmino adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Kecerdasan Emosional

No.	Pertanyaan	Target Skor	Skor Tercapai	Kriteria
1.	Saya mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu	150	110	Baik
2.	Saya mampu menghibur diri sendiri	150	95	Cukup Baik
3.	Saya mampu mengatasi kemurungan atau ketersinggungan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar	150	102	Baik
4.	Saya memahami kelemahan dan kekurangan karyawan lain	150	103	Baik
5.	Saya memiliki keterampilan mengelola emosi orang lain	150	94	Cukup Baik
Total			504	Cukup Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan pada tabel 6 kecerdasan emosional pada PT. Theodore Pan Garmino termasuk kategori cukup baik dengan jumlah skor sebanyak 504. Artinya, kecerdasan emosional pada PT. Theodore Pan Garmino termasuk kategori cukup baik.

Pelaksanaan Kinerja pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya

Dalam membuat tabel kriteria kinerja harus menentukan jarak interval terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{30(5) - 30(1)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Tabel 7
Kriteria Kinerja

Nilai	Kriteria
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup Baik
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua macam variabel adalah nol sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antara dua buah variabel (semakin mendekati 1) maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel tersebut semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah koefisien korelasi antara dua variabel (semakin mendekati 0) maka tingkat keeratan hubungan kedua variabel semakin lemah.

Hasil output dari program *SPSS Versi 23* diperoleh nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 8
Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.240	1.09010

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 8 maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.516. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang kuat sebesar 51,6% terhadap kinerja karyawan pada PT. Theodore Pan Garmino.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 9
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.240	1.09010

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Hasil analisis variabel terkait menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,267. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional mempunyai kontribusi sebesar 26,7% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 10
Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.962	1.976		5.548	.000
Kecerdasan Emosional	.373	.117	.516	3.190	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Dari tabel di atas, hasil perhitungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Theodore Pan Garmino dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 10.962 + 373 X$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Apabila kecerdasan emosional nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,10.962.
- Setiap perubahan kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,373.

Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Pengujian uji t menggunakan program *SPSS Versi 23*, dilakukan pengujian signifikasi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

Tabel 11
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.962	1.976		5.548	.000
Kecerdasan Emosional	.373	.117	.516	3.190	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 3.190 dengan tingkat signifikansi 0,003 yaitu $< 0,05$ (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Pan Garmino Tasikmalaya mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional pada PT. Pan Garmino dinilai cukup baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 5 pertanyaan mengenai kecerdasan emosional pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya dengan jumlah skor tercapai 504 dikategorikan cukup cukup baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 5 pertanyaan mengenai kinerja karyawan PT. Pan Garmino Tasikmalaya dengan jumlah skor tercapai 516 dikategorikan baik.
3. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pan Garmino Tasikmalaya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pan Garmino Tasikmalaya, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan dalam berkoordinasi dan kerjasama dengan sesama pegawai perlu adanya evaluasi kerja agar karyawan tahu sejauh mana kinerja mereka selama ini.
2. Peningkatan kenyamanan sangat dibutuhkan karyawan agar kecerdasan emosional dan kinerja karyawan berjalan dengan baik yang dapat dilakukan dengan cara mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan, menciptakan suasana kerja yang baik, memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan selalu mengapresiasi segala bentuk usaha karyawan.
3. Kompensasi sosial dan kecerdasan emosional individu harus diperhatikan sehingga tercipta kompetensi sosial yang baik sehingga kecerdasan emosional karyawan dapat terus dipertahankan dan terus meningkat yang pada gilirannya kinerjanya pun meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Cahyo Tri Wibowo. 2015. *Analisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia*. Jurnal Bisnis & Manajemen. Vol. 15, No. 1, 2015 : 1 – 16.
- Diah Riany S. 2019. *The Effect of Emotional Intelligence and Leadership of Principal Towards Teacher Performance of Vocational School With Motivation As Moderating Variable*. Educational Management. p-ISSN 2252-7001. EM 8 (1) (2019) 52 – 60.
- Fabiola Meirnayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. [Online] Tersedia: <http://books.google.co.id/books>. 25 April 2019.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2015. *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardiat. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan Intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap Kinerja karyawan pada pt. Nasmoco bahana motor kota Yogyakarta*. Jurnal Manajemen, Vol.1 No.1, UMY.
- Ibrahim. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Teori, Aplikasi Dan Kasus. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Dengan SPS*. Jakarta: Mediakom.

- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi [Online] Tersedia: 25 April 2019.
- Priyatno, Duwi. 2014. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media [Online] Tersedia: <http://books.google.co.id/books>. 25 April 2019.
- Purwa. 2012. *Psikologi Kepribadian dengan Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Rani Setyaningrum. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No. 1 Juli 2016.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Slimy Amilia. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung*. Journal of Business Management and Entrepreneurship Education | Volume 1, Number 1, April 2016, hal. 24-30.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi.
- Supomo, Bambang dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Tridhonanto. 2010. *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Wulan. 2011. *Mengasah Kecerdasan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.