ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Perusahaan Bakpia Pathok"25" Yogyakarta)

JURNAL

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Kurikulum Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Yogyakarta

Disusun Oleh :

Muksimus wego

152100033

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.

Nama : Muksimus Wego

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL DALAM DIRI KARYAWAN DI PERUSAHAAN BAKPIA PATHOK''25" TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ABSTRAK

Muksimus Wego Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta Tahun 2015, Dosen Pembimbing I Dr,Meilan Sugiarto,MSI. Dosen pembimbing II Ida Susidewanti,MSI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan spiritual (SQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bakpia Pathok "25". Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu kecerdasan spiritual (SQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kinerja karyawan. Obyek penelitian yang akan diambil adalah karyawan Bakpia Pathok "25" Yogyakarta. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Populasinya adalah seluruh karyawan pada Bakpia Pathok "25", Yogyakarta yang berjumlah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah metode *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dimana setiap orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan teknik ini, diperoleh sampel penelitian sejumlah 30 karyawan. Analisis data penelitian meliputi analisis deskriptif dan analisa inferensial dengan teknik regresi linier berganda beserta pengujian asumsi klasik.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Bakpia Pathok"25" Yogyakarta. Hasil persamaan regresinya adalah $Y= 0,382 + 0,296 X_1 + 0,576 X_2$ dan diperoleh besarnya pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja karyawan perusahaan Bakpia Pathok"25" Yogyakarta sebesar 65,2%; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan perusahaan Bakpia Pathok"25" Yogyakarta; dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perusahaan Bakpia Pathok"25" Yogyakarta.

Kata Kunci : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, Kinerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat, Karunia, serta Penyertaan-Nya sehingga penyusun dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi karya ilmiah yang berjudul **" Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bakpia Pathok 25 "** dengan tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk gelar kesarjanaan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik "UPN" Yogyakarta.

Pelaksanaan penelitian dan penyusunan karya ilmiah ini tentunya tidak terlepas dari permasalahan dan kendala – kendala, tetapi atas bantuan pihak – pihak yang terlibat didalamnya akhirnya penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu ucapan terima kasih penyusun haturkan kepada pihak – pihak tersebut, diantaranya adalah :

1. **Ibu Prof.DR.IR.Sari Bahagiartik,MSc** Selaku Rektor UPN Veteran Yogyakarta
2. **Bapak DR.H.Lukmono Hadi ,MSI** Selaku Dekan Fakultas
3. **Bapak DR. Meilan Sugiarto** , **MSI** Selaku Dosen Pembimbing I
4. **Ibu Ida Susidewanti ,MSI** Selaku Dosen Pembimbing II
5. **Ibu Sauptika Kancana ,MSI** Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnsis
6. **Ibu haryatai** selaku kepala / manager Perusahaan Bakpia Pathok "25" Yogyakarta
7. **Teman – teman seperjuangan AB**
8. **Orang tua dan keluarga**
9. **Semua pihak** yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penelitian dan penyusunan karya ilmiah dari awal hingga akhir.

Meskipun penyusun telah berusaha telah menyusun karya ilmiah ini dengan sebaik – baiknya, tentunya masih terdapat kekurangan, kritik dan saran demi kesempurnaan karya ilmiah ini sangat diharapkan. Akhirnya penyusun berharap semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 2015
Penyusun

Muksimus wego

DAFTAR ISI

Halaman Judul……i
Halaman Pengesahan……...ii
Abstrak……iii
Kata Pengantar……iv
Daftar Isi……..v

Bab I Pendahuluan……...1
1.1. Latar Belakang……1
1.2. Rumusan Masalah……...2
1.3. Manfaat penelitia..……...2
1.4. Tujuan Penelitian……2
1.5. Metode Penelitian ……...3
1.6. Hipotesis ……3
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian ……..4
Bab II Pembahasan ……..5
2.1 Kinerja ……...5
2.2 Kecerdasan Emosional……...6
2.3 Kecerdasan Emosi dan Kinerja Karyawan ……7
2.4 Kecerdasan Spiritual……...8
2.5 Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan……..9
Bab III Penutup ……..11
3.1 Kesimpulan……...11
3.2 Saran ……11
Daftar Pustaka……12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki abad ke-21, legenda atau paradigma lama tentang anggapan bahwa IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja Sumber Daya Manusia digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya (Paisal, 2010). Penelitian Goleman (2000) menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan sesorang sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Zohar dan Marshal (2000) juga mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Sumber Daya Manusia dengan tingkat *Religious Quotient (RQ)* tinggi adalah tidak sekedar beragama tetapi terutama beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (Paisal, 2010).

Guru besar dan pakar psikologi Universitas Indonesia (UI) Prof. Dadang Hawari mengatakan kemampuan intelektual (IQ) dan interpersonal (EQ) saja tidaklah cukup tanpa disertai dengan kemampuan religiusitas (SQ). Perusahaan bakpia pathok “25’’, masalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, nyaris tidak pernah menjadi wacana penting dikalangan karyawan dan pimpinan. Hal ini ditandai dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan perusahaan untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

Bagaimana pengaruh yang signifikan antara kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan perusahaan bakpia pathok 25 Jogjakarta secara parsial dan secara simultan serta variable manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan perusahaan bakpia pathok 25.

1.3 Manfaat penelitian

1.3.1 Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, sejauh mana pengaruh EQ dan SQ terhadap kinerja karyawan serta sebagai bahan penilaian oleh pimpinan perusahaan Bakpia Pathok terhadap kinerja karyawan setelah EQ dan SQ mereka diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.3.2 Bagi Penulis

Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis mengenai kinerja karyawan pada

perusahaan.

1.3.3 Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan perusahaan bakpia pathok 25 Jogjakarta secara parsial dan secara simultan serta mengetahui variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan perusahaan bakpia pathok 25.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Koesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner, yang merupakan suatu teknik menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada 30 responden atau karyawan perusahaan bakpia pathok 25 jogjakarta.

1.5.2 wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada responden. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran permasalahan yang biasanya terjadi, namun karena keterbatasan yang ada tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

1.6 Hipotesis

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karayawan dan secara signifikan pada perusahaan bakpia pathok”25”, H2 : Kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan dan secara signifikan pada perusahaan bakpai pathk”25”, H3 : Kecerdasan emosional dan kecerdasan

spiritual secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara signifikan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Perusahaan Bakpia Pathok “25”, jalan Karel Satsuit Tubun NGI/504,RT 25/RW 05, Yogyakarta dalam jangka waktu satu bulan dimulai dari pengumpulan data, kegiatan lapangan hingga penulisan hasil akhir penelitian.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut (Mangkunegara,2000 : 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Lebih lanjut mendefenisikan Menurut (Cushway 2002 : 1998) Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan". Maksud dan tujuan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004 : 309).Kinerja, seperti dengan apa yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan (Ivancevich, 2001: 389). Penilaian kinerja adalah proses evaluasi

seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002: 83).

2.2 Kecerdasan Emosional

Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan sesorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi (Goleman, 2000:51). Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secaraefektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menurut (Salovey dan Mayer, 1999 : *handbook Emotional Intelligence training, prime consulting*: 11) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. (Goleman,2001: 42-43) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan Emosi,yaitu:

1. *Self awareness*
2. *Self management*
3. *Motivation*
4. Empati (*social awareness*)
5. *Relationship* management

Self awareness merupakan kemampuan sesorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

Self management yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendir imengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saatmembangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi.

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

Relationship management merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.3 Kecerdasan Emosi dan Kinerja karyawan

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah–masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila sesorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. (Agustian 2001, p.xiii) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (w.w.w.psikologi.com) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

2.4 Kecerdasan Spiritual

Pada masa kini orang mulai mengenal istilah kecerdasan lain disamping kedua kecerdasan diatas, yaitu kecerdasan spiritual. (Zohar dan Marshal,2001: 37) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup sesorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2000: 25).

Pengertian lain mengenai kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah (Agustian, 2001: 57).

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha. Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila sesorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia

yang baik. Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik. Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan member dari pada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan,kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

2.5 Kecerdasan Spiritual dan Kinerja

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubungkan dengan diri sendiri,orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabilaia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000 : 32).

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanyapun berbeda (Idrus, 2002: 72). Penelitian Oxford University menunjukkan bahwa spiritualitas berkembang karena manusia

krisis makna, jadi kehadiran organisasi seharusnya juga memberi makna apa yang menjadi tujuan organisasinya. Makna yang muncul dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka juga dapat bekerja lebih baik.

BAB III

PENUTUP

2.1 Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan perusahaan Bakpia Pathok”25” Yogyakarta,begitu pula pada kecerdasan spiritual serta Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Bakpia Pathok”25” Yogyakarta, begitu pula variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan perushaan bakpia pathok adalah kecerdasan spiritual (SQ).

2.2 Saran

1. Memberikan pelatihan dan ketrampilan bagi karyawan, agar pada nantinya karyawan memiliki ide-ide cemerlang yang dapat diberikan kepada perusahaan, sehingga kinerja perusahaan makin baik.
2. Memberikan perhatian pada karyawan, agar kecemasan karyawan makin berkurang dan pada akhirnya memiliki kenyamanan dalam bekerja, sehingga tidak mengganggu mereka dalam semua akivitasnya.
3. Memberikan dorongan bagi karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi, karena dengan semangat tersebut akan menjadikan karyawan termotivasi untuk segera menyelesaikan semua pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ari GinanjarAgustian, 2001 ,*Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritualssss* (ESQ),ArgaWijayaPersada,Jakarta

Clifford, P. McCue, ad Gerasmus, A. Glanakis, 1997, *The Relationship Between Job Satisfaction and Performance The Case of Local Government finance of in ohio,*Public Productivity and management Review,vo.21,p.170 - 191

Cooper Dr, and Emory, C.W, 1995, Metode Penelitian Bisnis, Jilid.1 ed.5,Erlangga , Jakarta

Cooper, R ,K ,2002, Executive EQ: *kecerdasan emosi dalam kepemimpinan dan organisasi* ,PT.GramediaPustakaUtama,Jakarta

Goleman, D, 2000, Kecerdasan Emosi *: Mengapa Emotional IntelligenceLebihTinggi Dari Pada IQ,* AlihBahasa: PT. Gramedia PustakaUtama,Jakarta

Patton, P, 1998, *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*, Alih Bahasa : ZainiDahlan, Pustaka Delaprata, Jakarta

Zohar,dan Marshal, I, 2000, *SQ (Spiritual Intelligence*) : *The Ultimate Intelligence ,Blomsburry Publishing, London*, 2001,Mizam Media Utama,Bandung

Siti Fatimah Nurhayati, 2000, *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan : Masihkah Diperlukan*, Telaah Bisnis, Vol.1, No, 1, Juli