

# Identifikasi Faktor Kinerja Pegawai Melalui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi (Studi Kasus di Unit Penilaian Potensi dan Kompetensi Provinsi Sulsel)

Kodding Haseng<sup>1\*</sup>, A. Amelia Fauziah Pertiwi<sup>2</sup>, Sabri Hasan<sup>3</sup>

[kodding.haseng@umi.ac.id](mailto:kodding.haseng@umi.ac.id)<sup>1\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar<sup>1\*,2,3</sup>

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional dan motivasi berdampak pada kinerja karyawan di Kantor UPT Gubernur Sulsel di Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer digunakan dalam penelitian ini. 75 karyawan Kantor UPT Gubernur Sulsel di Makassar diberikan kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampling purposive. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,143 dan koefisien determinasi yang sudah disesuaikan sebesar 0,119, penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan. Selain itu, juga diarahkan untuk memperkuat keterampilan interpersonal, membangun hubungan yang lebih kuat di antara sesama pegawai, serta memberikan strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan dan stres di lingkungan kerja. Diharapkan melalui partisipasi dalam serangkaian kegiatan ini, pegawai dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang bagaimana mengelola emosi mereka, menemukan motivasi internal, dan mengoptimalkan kinerja mereka di Kantor UPT Gubernur Sulsel di Makassar.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional; Motivasi; Kinerja Pegawai



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Dua tantangan utama saat ini sedang dihadapi oleh Kantor UPT Gubernur. Perubahan lingkungan, perkembangan teknologi, dan dinamika iklim bisnis yang cepat serta meningkatnya kebutuhan konsumen merupakan faktor yang mempengaruhi. Terjadinya perubahan ini memicu dinamika pekerjaan yang menuntut peningkatan keterampilan dan keahlian dari sebelumnya. Kebutuhan dan keinginan konsumen bukanlah hal statis, namun dinamis dan selalu berkembang seiring waktu. Konsumen senantiasa memiliki harapan untuk memperoleh layanan berkualitas dan memuaskan. Selain itu, persaingan antar perusahaan semakin meningkat, yang menuntut setiap kantor untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan lebih efektif, efisien, dan produktif. Untuk menghadapi tantangan ini, perbaikan kinerja karyawan menjadi penting, yang salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosi serta motivasi karyawan.

Referensi di atas akan dikaitkan dengan fenomena yang terjadi pada Kantor UPT Gubernur SULSEL. Hasil survey dan wawancara langsung dengan beberapa karyawan dan manajer personalia telah mengungkapkan fenomena terkait kecerdasan emosional dalam pekerjaan yang beragam. Ada karyawan yang terbukti tepat waktu dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas, namun ada pula yang tidak. Permasalahan lainnya adalah kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan berpartisipasi dalam menyelesaikan beban kerja secara kolektif, serta kurangnya perhatian terhadap motivasi kerja karyawan. Dari pernyataan tersebut,

diperlukan peningkatan kinerja karyawan yang terkait dengan kecerdasan emosional dan motivasi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan membutuhkan motivasi kerja yang kuat agar dapat menjalankan tugas dengan semangat dan produktivitas yang tinggi.

## **Landasan Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal guna mencapai suatu tujuan, menurut pengertian Marwansyah (2010).

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan Emosional merupakan bentuk kecerdasan yang terkait dengan perasaan dan perhatian antar individu, makhluk lain, dan lingkungan sekitar. Goleman (2000), seorang ahli kecerdasan emosional, menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengendalikan diri, memotivasi diri sendiri, serta konsistensi dalam usaha. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, bersifat dinamis, dan dapat berubah-ubah kapan pun. Peran lingkungan, terutama orang tua pada masa kanak-kanak, memiliki dampak besar dalam pembentukan kecerdasan emosional. Gardner merupakan salah satu orang yang pertama kali mengakui adanya kecerdasan selain kecerdasan akademis yang berpengaruh pada kesuksesan seseorang. Kecerdasan tersebut dikenal sebagai kecerdasan emosional atau emotional intelligence (Goleman, 2000).

### **Motivasi**

Dorongan atau motivasi, yang berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan, merupakan perihal yang mempertanyakan cara mengarahkan daya dan potensi agar tercapainya tujuan yang ditetapkan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya, pekerjaan dilakukan oleh seseorang karena kebutuhan hidupnya. Keinginan untuk ini berbeda-beda dari satu individu ke individu lainnya, sehingga perilaku di tempat kerja cenderung bervariasi. Konsep motivasi, menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), merujuk pada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap berbagai macam kegiatan yang diinginkan. John P. Campbell, dkk, mengemukakan bahwa motivasi meliputi arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Selain itu, istilah ini mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), penetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan lain sebagainya.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seorang pegawai, diukur dari segi kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini merupakan elemen krusial dalam meraih suatu tujuan. Ketika tim atau individu menunjukkan kinerja yang optimal, pencapaian tujuan yang maksimal juga dapat terwujud; sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran dapat disebabkan oleh kinerja yang kurang optimal dari individu atau tim. Para ahli telah mengemukakan berbagai batasan terkait dengan konsep kinerja. Rivai (2004:309), misalnya, menggambarkan kinerja sebagai hasil nyata dari prestasi kerja seorang pegawai sesuai

dengan perannya di dalam kantor. Dengan perspektif ini, kinerja seseorang terkait erat dengan tugas-tugas rutin yang mereka lakukan.

## Metode Analisis

Penelitian ini mengandalkan jenis data yang bersifat kuantitatif, yang memungkinkan pengukuran yang lebih terperinci dan terstruktur terhadap variabel yang dipelajari. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada kebutuhan akan analisis yang lebih akurat dan obyektif terhadap hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di Kantor UPT Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan metode ini, diharapkan pengolahan data dalam bentuk angka dapat dilakukan secara sistematis menggunakan alat dan teknik statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali hubungan yang lebih mendalam antara variabel-variabel yang diteliti dan menghasilkan informasi yang lebih komprehensif serta berdasarkan pada analisis yang kuat dan terukur secara matematis. Dengan memanfaatkan data kuantitatif, penelitian dapat menyediakan pemahaman yang lebih terperinci dan objektif tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, serta memungkinkan identifikasi pola atau tren yang signifikan dalam konteks lingkungan kerja di kantor tersebut.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Uji Kelayakan Data

Uji Validasi

Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau rhitung dari nilai jawaban setiap responden untuk setiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan rtabel. Nilai rtabel 0,227 didapat dari jumlah kasus - 2, atau  $75 - 2 = 73$ , tingkat signifikansi 5%, maka didapat rtabel 0,227 Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid, karena koefisien korelasi (rhitung) > rtabel. Tabel 11 menunjukkan hasil uji validitas dari Kecerdasan emosional, motivasi, dan kinerja dengan 75 sampel responden

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
Kecerdasan emosional (X1)	X1.1	0.281	0.227	Valid
	X1.2	0.534	0.227	Valid
	X1.3	0.670	0.227	Valid
	X1.4	0.767	0.227	Valid
	X1.5	0.498	0.227	Valid
	X1.6	0.602	0.227	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.401	0.227	Valid
	X2.2	0.639	0.227	Valid
	X2.3	0.632	0.227	Valid
	X2.4	0.812	0.227	Valid
	X2.5	0.478	0.227	Valid
	X2.6	0.396	0.227	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.475	0.227	Valid
	Y2	0.381	0.227	Valid
	Y3	0.565	0.227	Valid
	Y4	0.729	0.227	Valid
	Y5	0.514	0.227	Valid
	Y6	0.373	0.227	Valid

Berdasarkan data tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai dari rhitung lebih besar di bandingkan dengan nilai rtabel . hal ini berarti untuk uji kualitas data yang di tunjukan dari uji validitas Variabel Kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja pegawai adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha$  < 0,60 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Adapun hasil uji rebilitas dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0.680	0.60	Realibel
Motivas (X2)	0.674	0.60	Realibel
Kinerja (Y)	0.691	0.60	Realibel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel penelitian ini lebih besar dari 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk variabel Kecerdasan emosional, Motivasi dan Kinerja semuanya dinyatakan *reliable*.

#### Uji Hipotesis T (Parsial)

Uji statistik t berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji t (Parsial), seperti dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.917	2.815		6.009	.000
1 Variabel Kecerdasan Emosional	.107	.094	.130	1.135	.260
Variabel Motivasi	.251	.091	.318	2.775	.007

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja

Berdasarkan nilai signifikansi, menurut Imam Ghozali (2011: 101), apabila nilai Sig < 0,05, maka variabel independen (X) secara parsial dipahami memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Ketika diperhatikan nilai sig pada tabel, didapati nilai sig X1 sebesar 0,260, sementara nilai sig X2 adalah 0,007. Dari hal ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) tidak menunjukkan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sebaliknya, variabel motivasi (X2) terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Menurut V Wiratna Sujarweni (2014:155), apabila

nilai thitung > ttabel, ini menandakan bahwa variabel independen (X) secara parsial dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependent (Y).

#### Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel di bawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan menolak Ho, sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan menolak Ha.

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.823	2	18.912	5.984	.004 <sup>b</sup>
	Residual	227.564	72	3.161		
	Total	265.387	74			

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Variabel Motivasi, Variabel Kecerdasan Emosional

Dasar pengambilan keputusan uji F simultan (regresi linear berganda) berdasarkan nilai siginitas. Menurut Imam Ghazali (2011:101) jika sig. < 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel (Y). Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa nilai uji statistik F sebesar 5.984 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari syarat signifikansi yang dipakai dalam penelitian yaitu sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk di gunakan dalam menilai variable kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan variabel kecemasan emosional (X1), variable Motivasi (X2), berpengaruh secara simultan terhadap variable kinerja pegawai (Y).

Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004:163), Adapun hasil persamaan regresi linier sebagai berikut: Data dari Tabel 3 dapat disusun menjadi persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16.917 + 0.107X_1 + 0.251X_2$$

Nilai konstanta dalam persamaan regresi, berdasarkan perhitungan statistik, adalah 16.917. Ini menunjukkan bahwa ketika variabel independen kecerdasan emosional (X1) dan motivasi (X2) sama dengan 0, nilai kinerja pegawai akan menjadi sekitar 16.1917. Model ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi sebesar 0.107, menandakan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.251, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji persamaan regresi berganda, tampak bahwa variabel independen yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi (X2), mengingat nilai beta terbesarnya mencapai 0.251.

#### Hasil Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghazali (2013:97) untuk menentukan seberapa besar variabel

independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square). Adapun hasil uji determinasi Adjusted R<sup>2</sup>: Adjusted R Square sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 <sup>a</sup>	.143	.119	1.778

a. Predictors: (Constant), Variabel Motivasi, Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel ringkasan model menampilkan koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (R Square), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square). Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.378, mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel sistem pengelolaan keuangan dan implementasi pengelolaan keuangan terhadap fungsi pengawasan keuangan daerah. Hasil dari tabel juga menunjukkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.143, dengan koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0.119. Hal ini menyiratkan bahwa sekitar 11,9% variasi dalam fungsi pengawasan keuangan dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (sistem pengelolaan keuangan dan implementasi). Sementara sebesar 88,1% variasi lainnya tidak dapat dijelaskan oleh model ini. Oleh karena itu, ada beragam variabel lain yang mungkin mempengaruhi fungsi pengawasan, dan mengidentifikasi faktor-faktor ini dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan melalui pengawasan yang efektif dan profesional.

## Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil uji regresi, respons pegawai Kantor UPT Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan terhadap variabel kecerdasan emosional menunjukkan tingkat yang tidak optimal. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi pada tabel di atas, di mana nilai signifikansi X1 adalah 0,260. Ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor UPT Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan mungkin tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam mengelola emosi secara efektif, terutama dalam konteks pekerjaan mereka.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPT Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan respons pegawai Kantor UPT Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan terhadap variabel motivasi berada pada tingkat yang baik. Hal ini tergambar dari nilai signifikansi pada tabel 13, dengan nilai signifikansi X2 adalah 0,004. Kesimpulannya adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Makassar. Kecerdasan emosional dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai uji statistik F sebesar 5.984, dengan signifikansi sebesar 0,004, lebih kecil dari taraf signifikansi yang dijadikan acuan dalam penelitian (0,05). Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dan motivasi pegawai, semakin baik pula kinerja mereka.

## Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menyoroti bahwa kecerdasan emosional memperlihatkan dampak

yang kurang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor UPT Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan. Di sisi lain, motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Lebih jauh, ketika dianalisis secara bersama-sama, kecerdasan emosional dan motivasi secara serentak berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Namun, masih ada ruang bagi peningkatan dalam mengelola kecerdasan emosional yang dapat lebih memengaruhi kinerja secara positif.

Saran yang mungkin untuk penelitian selanjutnya: **Pengembangan Kecerdasan Emosional:** Melakukan penelitian yang lebih fokus untuk memahami secara rinci aspek-aspek kecerdasan emosional yang terkait dengan lingkungan kerja spesifik. Dengan demikian, strategi atau program pelatihan yang lebih terukur dan tepat sasaran dapat disusun untuk meningkatkan kecerdasan emosional; **Analisis Faktor-Faktor Eksternal:** Menelaah faktor-faktor eksternal di luar kecerdasan emosional dan motivasi yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti struktur organisasi, kebijakan perusahaan, atau dinamika tim. Penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor ini dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana kinerja dipengaruhi di lingkungan kantor tertentu; **Studi Lanjutan tentang Pengaruh Kombinasi Faktor:** Meneliti lebih dalam interaksi antara kecerdasan emosional dan faktor-faktor lain, seperti keahlian teknis, komunikasi, atau lingkungan kerja. Ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang cara merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif. Dengan pendalaman pada aspek-aspek ini, diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan solusi yang lebih terarah bagi pengembangan kinerja pegawai di Kantor UPT Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan.

## Referensi

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Adriani, R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Implementasi Rencana Strategik pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Suka Bumi, Jawa Barat. Skripsi. Dipublikasi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Agus, P., & Erick, S. W. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *Jagaditha: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 12-26.
- Agus, E. (2005). *Revolusi kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Amri, K. (2015). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 522-536.
- Amri, K. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komunikasi, Kekompakan Tim Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan Inspektorat Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- Arya, E. M., & Nurdiana, F. D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*, 26(1), 13-29.
- Ardiansyah, Y., & Harry, L. S. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Baharuddin, & Zakaria, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar. *Jurnal Idaarah*, 2(1), 1-10.

- Fauziah, S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lembaga ESQ Leadership Center Jakarta). Skripsi. Dipublikasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Goleman, D. (1999). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2005). *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (1997). *Kecerdasan Emosional*. Terj. T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligent: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayah, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada PT. PLN (PERSERO) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 58-65.
- Juliati, A. (2012). Pengaruh motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank Muamalah indonesia cabang Cirebon. Fakultas Syari'ah. IAIN Syekh Nurjati. Cirebon.