PENGARUH *EMOTIONAL QUOTIENT* DAN *SPIRITUAL QUOTIENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MALANG MELALUI *ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Milatus Sholiha

Mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Islam Malang
Email : sholihahmillatus@gmail.com

Abstrak

Emotional quotient, *Spiritual Quotient* dan *Engagement* tak terpisahkan dalam kehidupan seseorang, oleh karena itu dalam upaya pembentukan dan pengembangan sikap maka Kedua kecerdasan tersebut saling berhubungan. kecerdasan di atas sangat penting dan harus dikembangkan dalam kehidupan seseorang. Hal ini disebabkan karena *Emotional Quotient* diperlukan untuk mengatasi masalah afektif, dan *Spiritual* digunakan untuk mengatasi masalah bermakna dalam menjalani kehidupan, *Engagement* di perlukan untuk menjaga kestabilan untuk meyelesaikan segala tugas yang telah di amanahkan kepada pegawai.

Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Emotional Quotient* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, *spiritual quotient* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, *Engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, *Emotional Quotient* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *Engagement* dan *spiritual quotient* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *Engagement*.

Variabel yang digunakan adalah *Emotional quotient*, dan *Spiritual Quotient* sebagai variabel Endogen, kinerja. *Engagement* sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel eksogen. Sampel yang digunakan adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang sebanyak 48 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 17.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, *Engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *Engagement* dan *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *Engagement*.

Kata kunci : *Emotional Quotient*, *Spiritual Quotient*, *Engagement* dan Kinerja Pegawai

Abstract

Emotional quotient, *Spiritual quotient*, and *Engagement* are inseparable things in people living. Therefore the two intelligences are interconnected in building and developing attitudes. Both of *Emotional quotient* and *Spiritual Quotient* are important and should be developed in people living. This development caused by

the impact of Emotional Quotient to solve affective problems. In other side, Spiritual Quotient use to solve the problem. Engagement is needed to stabilize all duty that given to employees.

This research was conducted at labor office of Malang Regency. The aim of this study was to finding and analyzing the influence of Emotional Quotient, Spiritual Quotient, and Engagement to employees performance of Labor Office. The variables that used were Emotional quotient, and Spiritual Quotien as Endogenous variables. In this study, Engagement as intervening variable and employees performance as exogenous variable. For sample of study, researcher took 48 employees as respondents. Data collection of this research used questionnaire method. While, the analysis that used were instrument test, classic assumption test, normality test, and hypothesis testing used multiple linear regression analysis; helped by SPSS 17.0 for Windows software.

The results showed that Emotional Quotient, Spiritual Quotient, and Engagement had an effect to employees performance of Labor Office at Malang Regency through Engagement.

Keyword : *Emotionalquotiner, spiritual quotient, engagement and employee performance*

PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan bahwa di dinas tenaga kerja kabupaten malang masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu , yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu ada pula pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketika seorang pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mengandalkan tugas yang dibebankan kepada pegawai lain ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di dinas tenaga kerja belum optimal.

Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja telat dan pulang nya awal dari ketentuan masuk kerja jam 08.00 WIB dan pulang jam 16.00 WIB. Menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan kehadiran apel pagi. Pelaksanaan tugas rutin. Apel pagi yang mengikuti hanya sedikit dan orang-orang tertentu, ketentuan tersebut sudah diatur dalam PP No 53 tentang Disiplin Pegawai, namun setiap ada tugas yang di berikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang selalu dapat terselesaikan dengan waktu yang cepat dengan pekerjaan yang tepat. Maka penelitian ini di beri judul "Pengaruh Emosional Quotient Dan Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Melalui Engagement Sebagai Variabel Intervening."

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mendiskripsikan tentang *Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Engagemen* dan Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh *Emotional Quotient* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.
3. Pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

4. Bagaimana pengaruh *Engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.
5. Pengaruh *Emotional Quotient* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *Engagement*.

KAJIAN TEORI

Emotional Quotient

Howard Gardner menyiratkan penilaian tentang kecerdasan tidak dapat hanya diukur berdasarkan angka seperti tes IQ, tetapi juga harus dilihat secara luas sebagai kumpulan bakat, kemampuan, dan ketrampilan mental. Pada akhirnya setiap orang berpotensi untuk unggul di suatu bidang atau lebih tergantung dari pengembangan dari kecerdasan yang dimiliki.

Goleman (2009:43) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan *intelektual quotient* (IQ).

Pengamatan Goleman (1999:73) menunjukkan kesuksesan atau keberhasilan seseorang dalam prestasi akademik pada pendidikan formal, tidak serta merta selaras dengan kesuksesan dalam mencapai puncak prestasi pada saat menempuh karir profesional.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif.

Dalam variabel kecerdasan emosional ada 6 indikator penilaian yaitu:

1. Pengenalan diri sendiri
merupakan dasar kecerdasan emosional, dengan mengenali diri sendiri berarti berupaya memahami kekhasan yang dimiliki seseorang, baik secara fisik, kepribadian, watak dan temperamennya, bakat-bakat alamiah, kekuatan, kelemahan dan kesulitan diri yang dimiliki.
2. Pengendalian diri
merupakan sikap hati-hati dan cerdas dalam mengatur kehidupan, keseimbangan dan kebijakan yang terkendali, dan tujuannya adalah untuk keseimbangan emosi, bukan menekan emosi, karena setiap perasaan mempunyai nilai dan makna.
3. Motivasi
suatu konsep yang digunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku atau segala sikap yang menjadi pendorong timbulnya suatu perilaku.
4. Empati
perasaan simpati dan perhatian terhadap orang lain, khususnya untuk berbagi pengalaman atau secara tidak langsung merasakan penderitaan orang lain.
5. Keterampilan social

serangkaian pilihan yang dapat Mendorong kemampuan berkomunikasi secara efektif terhadap orang lain.

6. Kaffah (Totalitas)

Perasaan untuk terus menerus berikhtiyar tanpa hentu untuk meraih kesuksesan.

Spiritual Quotient

Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa (Zohar dan Marshall, 2007:87). Kecerdasan spiritual sebagai sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan, berguna untuk menemukan nilai baru dalam kehidupan, mendasari suatu keputusan dan tindakan (James, 2004). Amram dan Dryer (2008) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk menerapkan dan menanam sumber daya dan kuitas spiritual dalam memperluas fungsi dan kemakmuran sehari – hari.

Menurut penulis terkemuka Ary Ginanjar Agustian (2001:47) mengemukakan bahwa konsep kecerdasan spiritual sebagai bentuk kemampuan memberi makna ibadah atau spiritual terhadap setiap sikap, 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.

Kecerdasan spiritual adalah sebuah hubungan yang terjalin antara manusia satu dengan manusia yang lain dengan menyertakan tuhan di dalam melakukan segala aktifitasnya sebagai bentuk fitrah manusia tidak adan bisa berbuat apa-apa tanpa kehendak-NYA. Selain itu dengan adanya kecerdasan spiritual ini kita bisa mengatur segala gejolak hati dan fikiran dengan tenang tanpa ada unsur tekanan dan ancaman.

Dalam *spiritual quotient* terdapat indikator penilaian yaitu:

1. Kesadaran transcendental
kapasitas untuk mengidentifikasi aspek transendental diri, orang lain dan dunia fisik. Umumnya, transendental adalah kapasitas untuk melampaui pengetahuan, kesadaran dan pengalaman manusia, khususnya dalam pendekatan religius atau spiritual
2. Pengalaman spiritual
pengalaman seperti rasa kesatuan dengan alam dan rasa relaksasi yang mendalam melampaui waktu dan tempat.
3. Kesabaran
ketekunan dan kesabaran dalam menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pengampunan
Keadaan dapat mengatasi tekanan, terutama dalam situasi dimana seseorang telah merugikan diri kita.

Engagement

Engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena jon engagement berpengaruh pada kinerja perusahaan secara

keseluruhan. Kenyataannya, meskipun terdapat banyak pendapat mengenai faktor yang termasuk dalam *engagement*, masih terdapat kekurangan jelasaan definisi dan pengukuran dari *engagement* (Robertson dan Cooper, 2010)

Keterikatan pegawai merupakan sikap positif pegawai disertai dengan motivasi baik secara kognitif dan penghayatan, yakin akan kemampuan dan merasa senang saat bekerja. *engagement* merupakan antusiasme pegawai dalam bekerja, yang terjadi karena pegawai mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic organisasi. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *enganged* (*feel engaged*) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*.

Kata *engaged* memiliki berbagai makna dan banyak peneliti yang memiliki pengertian berbeda mengenai *engagement* (Albrecht, 2010). Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat dari pada diam. Inilah bagian dari *engagement* (Kahn, 1990). *employee engagement* adalah ikatan kerja yang secara penuh melibatkan diri dari pada suatu pekerjaan secara penuh, bertanggung jawab bukan hanya pada pekerjaannya saja, mau mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh – sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda nunda dan menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya (Macey, et al. 2009).

Engagement adalah sebuah rasa sangat berkonsentrasi dan merasa bahagia dengan pekerjaannya, merasa waktu berlalu dengan cepat, dan merasa sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya. Serta rasa kesediaan untuk memberikan usaha pada pekerjaannya, dan keteguhan meski menghadapi kesulitan.

Dalam *engegemen* ini peneliti menyampaikan ada 5 indikator penilaian yang ada di dalam *engagemen* yaitu:

1. *Vigour* (semangat)
Vigour dikarakteristikan dengan tingginya level energi dan resiliensi mental saat bekerja, kesediaan untuk memberikan usaha pada pekerjaannya, dan keteguhan meski menghadapi kesulitan.
2. *Dedication* (dedikasi)
keterlibatan kerja dan kesediaan orang untuk menghabiskan waktu dan usaha dalam melakukan sesuatu yang berarti.
3. *Absorption* (penyerapan)
Penyerapan dikarakteristikan dengan individu yang merasa sangat berkonsentrasi dan merasa bahagia dengan pekerjaannya, merasa waktu berlalu dengan cepat, dan merasa sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya.
4. *Identification* (identifikasi)
keterikatan adalah perasaan yang dimiliki oleh pegawai bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan mereka dapat memahami mengapa organisasi bergerak dalam arah tertentu.
5. *'aemal bijid* (bekerja keras)
Perasaan untuk terus berbuat yang terbaik untuk pekerjaan

Kinerja

Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai member kontribusi kepada Organisasi meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: "Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan".

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. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 1996:150).

Kinerja adalah sesuatu yang ingin diselesaikan oleh seorang pegawai dengan baik dan efisien menurut peneliti ada 7 indikator untuk mengukur kinerja Pegawai secara individu, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja.
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.
7. *Ajmilun tholabiddunya* (bekerja dengan baik).
bekerja dengan baik dari sisi syari'at dan terpuji dari sisi adat dengan cara yang halal, berpegang teguh pada syariat Allah, dan tidak terlalu berlebihan sehingga menyebabkan lupa kepada Allah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif, dan termasuk *field research* dengan pendekatan *explanatory* atau *confirmatory*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji teori dengan cara menyoroti hubungan antar variabel dengan menggunakan kerangka pemikiran terlebih dahulu, kemudian dirumuskan dalam bentuk hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan September 2018 sampai Januari 2019, terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

Populasi dan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini memakai metode *purposive* Menurut Indriantoro dan Supomo (2014:115) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di peajari dan kemudian di tarik kesimpulan. anggota populasi di sebut dengan elemen populasi, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja yang Berjumlah 52 Orang.

Sugiyono (2005:102) sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti yang di anggap mampu untuk mewakili populasi. Dalam penelitian ini semua populasi di gunakan sebagai peneliti karena termasuk penelitian sensus.

Operasionalisasi Variabel

1. Kinerja Pegawai

Casio (2013:333) standar kinerja seseorang dapat dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Mathis dan Jackson juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik.

Kinerja Pegawai setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan (Ivancevich, 2001).

2. Engagement

Keterikatan pegawai merupakan sikap positif pegawai disertai dengan motivasi baik secara kognitif dan penghayatan, yakin akan kemampuan dan merasa senang saat bekerja. *engagement* merupakan antusiasme pegawai dalam bekerja, yang terjadi karena pegawai mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic organisasi. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *engaged* (*feel engaged*) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*. (Sonn, 2015) *engagement* merupakan bentuk kabalikan dari *burnout*, dimana *work engagement* dilihat sebagai respon emosional atas pekerjaan

3. *Emotional Quotient*

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain (Goleman, 1995; Salovey dan Mayer, 1990).

4. *Spiritual Quotient*

Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa (Zohar dan Marshall, 2007:87).

Metode Analisis Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer maupun sumber data sekunder untuk memecahkan permasalahan, yang kemudian kedua sumber data di kolaborasikan untuk menemukan suatu solusi untuk permasalahan yang diteliti.

Data Primer:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Menurut Maholtra (2005), sebuah kuesioner, baik itu disebut formulir atau skedul, bentuk wawancara, atau instrumen pengukuran, merupakan serangkaian pertanyaan yang diformulasikan untuk mendapatkan informasi dari responden selengkap mungkin.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006). Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya. Teknik ini digunakan untuk mengambil data internal perusahaan seperti sejarah perusahaan, profil perusahaan, dan struktur organisasi.

Data Sekunder:

Peneliti dalam mengumpulkan data sekunder dengan berbagai cara misalnya, keperpustakaan untuk mencari literature yang sesuai dengan kebutuhan peneliti, membaca surat kabar, majalah, al-qur'an, terjemahan hadits, buku, majalah, internet dan bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

HASIL ANALISIS DATA

Berdasarkan data yang di kumpulkan oleh peneliti, telah di dapatkan reponden menurut usiannya yaitu usia 20 – 30 berjumlah 20 orang dengan

persentase 43,5%, usia 31 – 40 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 23,9%, usia 41 – 50 berjumlah 4 orang dengan persentase 8,7%, usia 51 – 60 berjumlah 11 orang dengan persentase 23,9%, Hal ini di anggap cukup menguntungkan dalam rangka pemberian jawaban butiran-butiran kuisioner karena mereka rata-rata di anggap mengerti dan mampu menginterpretasikan dengan baik butir-butir pertanyaan dalam kuisioner secara benar dan tidak menemui kesulitan dalam menafsirkannya serta kecil kemungkinan memiliki interpretasi ganda terhadap pertanyaan yang di berikan.

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut pendidikannya yaitu jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten alang yang bekerja dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 13 orang dengan persentase 28,3% , S1 berjumlah 26 orang dengan persentase 56,5%, S2 berjumlah 7 orang dengan persentase 15,2% .Hal ini dianggap cukup membantu dalam rangka pemberian jawaban butir-butir kuesioner karena dengan pendidikan responden dianggap mengerti dan mampu mengintepretasikan dengan baik butir-butir pertanyaan dalam kuesioner secara benar.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden dari seluruh indikator kecerdasan emosional adalah 4.3 sedangkan indikator dengan jawaban rendah adalah pada indikator pengendalian diri sebesar 4.1, pengendalian dan indikator keterampilan sosial sebesar 4.2 sehingga perlu adanya peningkatan pada indikator ini.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden dari seluruh indikator *spiritual quotient* adalah 4.4 sedangkan indikator dengan jawaban rendah adalah pada indikator kesadaran transendental sebesar 4.1, indikator pengampunan sebesar 4.2 sehingga perlu adanya peningkatan pada indikator ini, Sedangkan indikator dengan jawaban paling tinggi adalah indikator pengamalan spiritual dan kesabaran sebesar 4,8.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden dari seluruh indikator kecerdasan emosional adalah 4.4 sedangkan indikator dengan jawaban rendah adalah pada indikator semangat 4.3, dedikasi dan indikator bekerja keras sebesar 4.2 sehingga perlu adanya peningkatan pada indikator ini, Sedangkan indikator dengan jawaban paling tinggi adalah identifikasi sebesar 4.6

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden dari seluruh indikator kinerja pegawai adalah 4.3 sedangkan indikator dengan jawaban rendah adalah pada indikator kualitas, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja dan bekerja dengan baik sebesar 4.2 sehingga perlu adanya peningkatan pada indikator ini, Sedangkan indikator dengan jawaban paling tinggi adalah kuantitas dan ketepatan waktu sebesar 4.5

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang di hadapi dan perlu di uji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1: *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.
2. H2: *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.
3. H3: *Engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.
4. H4: *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *Engagement*.
5. H5: *Spiritual Quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *Engagement*.

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis (Khuzaini, 2009).

Model persamaan struktural disusun berdasarkan hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel membawa perubahan terhadap variabel lainnya. Persamaan struktural yang digambarkan oleh diagram jalur merupakan representasi dari teori yang telah diungkapkan. Kuat atau tidaknya hubungan kausalitas antara dua variabel tersebut terletak pada pembenaran secara teoritis untuk mendukung analisis (Ghozali, 2008).

Berikut hasil dari pengujian variabel menggunakan analisis jalur (path analysis) :

1. Merancang model berdasar konsep dan teori
2. Model konsep dalam bentuk diagram

Gambar 4.2
Model Konsep Diagram Path

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Dalam gambar dapat dijelaskan bahwa *emotional quotient* (X1), *spiritual quotient* (X2) dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui variabel *engagement* (Z).

a. Berupa model struktural, yaitu :

$$E = \alpha_0 + \alpha_1 SE + \alpha_1 SQ + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{Kinerja} = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 SE + \beta_3 SQ + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$Z_E = \alpha_0 + \alpha_1 Z_{SE} + \alpha_2 Z_{SQ} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Z_{\text{Kinerja}} = \beta_0 + \beta_1 Z_E + \beta_2 Z_{SE} + \beta_3 Z_{SQ} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Tabel 4.10
Koefisien Jalur Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,308	,462		,668	,508
EMOTIONAL QUOTIENT	,247	,109	,194	2,257	,029
SPIRITUAL QUOTIENT	,670	,076	,759	8,824	,000

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Koefisien Jalur Model I :

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X1 = 0,029 dan X2 = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,734, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 73,4% sementara sisanya 26,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,734} = 0,515$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut.

Gambar 4.3

Diagram Jalur Model 1

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Tabel 4.11
Koefisien Jalur Model II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,128	,375		-,341	,735
	EMOTIONAL QUOTIENT	-,465	,163	,366	-2,857	,007
	SPIRITUAL QUOTIENT	,721	,061	,818	11,846	,000
	ENGAGEMENT	,760	,147	,627	5,165	,000

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0,007$, $X_2 = 0,000$ dan $Z = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_1 , X_2 dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y . Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,838 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1, X_2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 83,8% sementara sisanya 16,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e_2 = \sqrt{(1-0,838)} = 0,402$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:

Gambar 4.4
Diagram Jalur Model II

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Hasil Uji Hipotesis dan Pembuatan Kesimpulan

1. Analisis pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi *emotional quotient* sebesar $0,029 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *emotional quotient* terhadap kinerja.
2. Analisis pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi *spiritual quotient* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *spiritual quotient* terhadap kinerja.
3. Analisis pengaruh *engagement* terhadap kinerja: dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikansi *engagement* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan *engagement* terhadap kinerja.
4. Analisis Pengaruh *emotional quotient* melalui Z terhadap kinerja : diketahui pengaruh langsung yang diberikan *emotional quotient* terhadap kinerja sebesar 0,194. Sedangkan pengaruh tidak langsung *emotional quotient* melalui *engagement* terhadap kinerja adalah perkalian antara nilai beta *emotional quotient* terhadap *engagement* dengan nilai beta *engagement* terhadap kinerja yaitu : $0,194 \times 0,627 = 0,122$. Maka pengaruh total yang diberikan *emotional quotient* terhadap kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,194 + 0,122 = 0,316$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,194 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,316 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *emotional quotient* melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Analisis Pengaruh *spiritual quotient* melalui *engagement* terhadap kinerja : diketahui pengaruh langsung yang diberikan *spiritual quotient* terhadap kinerja sebesar 0,759. Sedangkan pengaruh tidak langsung *spiritual quotient* melalui *engagement* terhadap kinerja adalah perkalian antara nilai beta *spiritual quotient* terhadap *engagement* dengan nilai beta *engagement* terhadap kinerja yaitu : $0,759 \times 0,627 = 0,476$. Maka pengaruh total yang diberikan *spiritual quotient* terhadap kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,759 + 0,476 = 1,235$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,759 dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,235 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *spiritual quotient* melalui *engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Interpretasi Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa *emotional quotien* yang di bentuk dari indikator diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosia dan kaffah berpengaruh kepada kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten malang. Artinya *emotional quotient* akan diikuti oleh perubahan yang sama oleh kinerja. Semakin baik *emotional* seseorang semakin menunjang terhadap kinerja karyawan dinas tenaga kerja kabupaten malang sehingga pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang bisa terus mempertahankan capaian kinerja

Interpretasi Pengaruh *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa *spiritual quatient* yang di bentuk dari indikator kesadaran transendental, pengalaman spiritual, kesabaran dan pengampunan berpengaruh kepada kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten malang baik. Artinya *spiritual quotient* yang berubah maka akan diikuti oleh perubahan yang sama oleh kinerja. Semakin baik *spiritual* seseorang semakin menunjang terhadap kinerja karyawan dinas tenaga kerja kabupaten malang sehingga pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang bisa terus mempertahankan capaian kinerja

Interpretasi Pengaruh *Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa *engagement* yang di bentuk dari indikator semangat, dedikasi, absorpsi, identifikasi dan 'aemal/bijid berpengaruh kepada kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten malang. Artinya *engagement* yang berubah maka akan diikuti oleh perubahan yang sama oleh kinerja. Semakin baik *engagement* seseorang semakin menunjang terhadap kinerja karyawan dinas tenaga kerja kabupaten malang sehingga pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang bisa terus mempertahankan capaian kinerja

Interpretasi Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variable *Engagement*

Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa *emotional quotien* yang di bentuk dari indikator diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosia dan kaffah berpengaruh kepada kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten malang secara tidak langsung melalui variabel *engagement* yang di bentuk dari indikator semangat, dedikasi, absorpsi, identifikasi dan 'aemal bijid. Artinya *emotional quotient* yang berubah maka akan diikuti oleh perubahan yang sama oleh kinerja. Semakin baik *emotional* dan *engagement* seseorang semakin menunjang terhadap kinerja karyawan dinas tenaga kerja kabupaten malang sehingga pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang bisa terus mempertahankan capaian kinerja

Interpretasi Pengaruh *Spiritual Quotient* Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variable *Engagement*

Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa *spiritual quotient* yang di bentuk dari indikator kesadaran transendental, pengalaman spiritual, kesabaran dan pengampunan berpengaruh kepada kinerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten malang secara tidak langsung melalui variabel *engagement* yang di bentuk dari indikator semangat, dedikasi, absorpsi, identifikasi dan 'aemal bijid. Artinya *spiritual quotient* yang berubah maka akan diikuti oleh perubahan yang sama oleh kinerja. Semakin baik *spiritual* dan *engagement* seseorang semakin menunjang terhadap kinerja karyawan dinas tenaga kerja kabupaten malang sehingga pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang bisa terus mempertahankan capaian kinerja

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis jalur yang telah di lakukan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa *emotional quotient* yang dibentuk dari indikator :pengenalan diri sendiri, Pengendalian diri, Motivasi, Empati, Keterampilan sosial, Kaffah (totalitas) Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.
2. Bahwa *spiritual quotient* yang dibentuk dari indikator:Kesadaran transendental, Pengalaman spiritual, Kesabaran, pengampunan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.
3. *Engagement* yang dibentuk dari indikator :Semangat, Dedikasi, Absorpsi, Identifikasi dan 'aemal bijid Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.
4. Bahwa *emotional quotient* yang dibentuk dari indikator :pengenalan diri sendiri, Pengendalian diri, Motivasi, Empati, Keterampilan sosial, Kaffah (totalitas) Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *Engagement* yang dibentuk dari indikator :Semangat, Dedikasi, Absorpsi, Identifikasi,'aemal bijid.
5. Bahwa *spiritual quotient* yang dibentuk dari indikator:Kesadaran transendental, Pengalaman spiritual, Kesabaran, pengampunan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang melalui variabel *Engagement* yang dibentuk dari indikator :Semangat, Dedikasi, Absorpsi, Identifikasi,'aemal bijid.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad Rizza. (2013). Journal of Social and Industrial Psychology - Fakultas Psikologi. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang)* ISSN s2252-6838, 11-14.
Retrieved from Unnes Journals
- Al Qur'anul Karim dan Terjemahannya

- Alwani, Ahmad. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang, <http://digilib.unnes.ac.id/gsdli/collect>, diakses pada 12 Agustus 2008. *AngkaKreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Anis Choiriyah, 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik*. FE. Universitas Negeri Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT RinekaCipta.
- Ary Ginanjar Agustian. 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual The ESQ Way 165 1 Ikhsan Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Cetakan ke-tiga puluh tiga. Jakarta: Arga Wijaya Persada
- AryGinanjara Agustian, 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual ESQ*, Jakarta : Penerbit Arga
- Bernardin, J, 1993, *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University Blomsburry Publishing, London
- Carruso, D, R, 1999, *Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work*, <http://cjwolfe.com/article.doc>, 15 Oktober 2005
- Chang, R. dan Overby, J. (2014). *General Chemistry The Essential Concepts 6th Edition*. New York: The McGraw Hill Companies.
- Claudi, 2012. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu*. FE. Universitas Tadulako.
- Dahlan). Jakarta :Pustaka Delapratasa. *Dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*”, UNDIP
- Gadung Yuli Widyantoro. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Spiritual Dan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Kabupaten Purworejo*. Fe. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- George R. Terry. An Leslie W. Rue. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta .Bumi Aksara
- Ghozali, imam. 2005. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Goleman, D, 2000, *Kecerdasan Emosi :Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Dari pada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Goleman, Daniel. 1999. *Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gupta, Vishal and Sushil Kumar. (2013). *Human Resource Management Group Indian Institute of Management Lucknow. Impact of Performance Appraisal Justice on Employee Engagement: A Study of Indian Profesional* Vol.35, 63-66. Retrieved from Emerald Insight

- Hakim, Lukman.2011. Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*,Vol. 15 (2): hlm. 148-158
- Harimat, Hendrawan . 2009. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen. FE.STIK Indonesia Maju.
- Hasan, Aliah B. Purwakarta. 2006. *Psikologi Perkembangan Islami: Menyingkap Rentang Kehidupan Manusia Dari Prakelahiran Hingga Pascakematian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Hendra Dwi Prasetyo. 2017. Kecerdasan Emosioanl Dan Kecerdasan Spiritual Bersinergi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ,Stie Mahardika Surabaya
- Hermin Endratno. 2012. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Kantor Pelayanan Publik Di Kabupaten Purbalingan.Universitas Muhaadiyah Purwokerto.
- Husnurrosyidah, 2015.Pengaruh KecerdasanEmosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Peahaman AkuntansiS yari'ah Dan Kecerdasan Adversidas Sebagai Variabel Mediasi. FE.Sekolah Tinggi Agama Islam Negri Kudus
- Idrus, Muhammad. 2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*, Psikologi Phronesis, Jurnal Imiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002.
- Indriantoro,nur dan bambang,Supomo 2014. Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen edisi pertama.Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Isfahani danNobakht. 2013. Impact of Spiritual Intelligence on the Staff Happiness (Case Study: Golpayegan Petrochemical Company). Iran :*International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 7, ISSN: 2222-6990
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jonathan, Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Kahn, W.A (1990).Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*, Vol 33 Pp 692-724
- Kim, T.Y., Wang, C., Kondo, M. dan Kim, T.H. 2007. Conflict Management Style: The Differences Among the Chinese, Japanese and Koreans. *InternationalJournal: Conflict Management*, Vol. 18 No. 1, pp. 23-42.
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2006. *Human Resource Management*, Edisi 10, Alih bahasa : DianaAngelica. Jakarta :Salemba Empat
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2006. *Human ResourceManagement*, Edisi 10, Alihbahasa : DianaAngelica. Jakarta :Salemba Empat

- Muhdar, Hm. 2014. Studi Empiric Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kinerja. Fakultas Ekonomi Syari'ah. Universitas Islam Sultan Amai. Gorontalo.
- Nur Amalia, 2016. Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Dengan Atenden Kinerja Pegawai Bank Sulselbar.
- Nurdiana, Ilfi. 2011. Kepemimpinan Islami, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Disertasi*. Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya
- Pande, 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. FE. Universitas Udayana.
- Patton, P. 1998. *Emotional Intelligence di Tempat Kerja*. (Terjemahan Zaini Pendidikan Nasional.
- Robbin S.P, 2006. Perilaku organisasi, edisi kesepuluh, PT. Indeks : Kelompok gramedia, jakarta.
- Saddam, Amir, 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Es) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang). FE .Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Salovay, P, Mayer. 1990. *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and personality*. Bloomsberry, Great Britain
- Schaufeli, W,B., Bakker. A.B.2003. Uwes Utreht Work Engagement Scale: Test Manual. Tidak Diterbitkan. Departement Of Psychology. Urecht University
- Sesilia Dwi Rini Waryanti.2011. Analisi Pengaruh Kecerdasan Emosioanl Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.
- sugiyono.2005. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan kedelapan. Bandung: CV. Alfabeta
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Suyanto.2006. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Andi Offset
- Tasmara, Toto. 2001. *Kecerdasan Ruhaniah (Transendental Intellgence)*. Jakarta: Gema Insani Press
- Tikollah, M. Ridwan, IwanTriyuwono, dan H. UntiLudigdo. 2006. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis MahasiswaAkuntansi (Studi padaPerguruan Tinggi Negeri di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Simposium Nasional Akuntansi9, 23-26 Agustus 2006* : 1-25.
- Trihandini,2005, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, KecerdasanEmosi Kecerdassan Spiritual Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana). 2012. Universitas Udayana.
- Trisnawati, N. 2012.Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdassan Spiritual Terhadap Kinerja Mahasiswa

(Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana). 2012.
Universitas Udayana.
Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem
Vaughan , V. H. 2002. *Work and Motivation*. New York :Jhon Wiley and
Sons, Inc.