

## KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

I Made Gita Andika<sup>1)</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2)</sup>, Made Ika Prastyadewi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: gdebayusurya@gmail.com

**Abstract:** *In the planning and development related to human resources both within the company and organizations today must get the attention of the leaders of the future that will maximize employee performance at work. Where emotional intelligence and intellect is a very important factor in improving the performance of employees and facilitate the achievement of corporate goals. If emotional intelligence and intellectual intelligence are good at a company will create a positive interaction for the development of human resources in a company or organization. The purpose of this study was to examine the emotional intelligence and the intellectual influence on employee performance. The research was conducted at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Main Branch Office Renon Denpasar. The sampling technique in this study using the formula Slovin, of the formula is obtained as many as 75 people. The results showed that emotional intelligence and intellect together - together (simultaneously) positive and significant influence on employee performance. Moreover, the results also revealed that emotional intelligence and intellectual intelligence partial effect on employee performance.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Intelligence Intellectual, Employees Performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2008).

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan mensikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan arif dan bijaksana (EQ). Sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (IQ) saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh

kecerdasan emosional (EQ). Atas hal tersebut maka kecerdasan intelektual (IQ) maupun kecerdasan emosional (EQ) yang dimiliki para karyawan harus digali dan ditumbuhkan, sehingga diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan serta dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Jika mengharapkan pencapaian kinerja maksimal dalam perusahaan diperlukan upaya yang tepat, bagaimana membina diri dan membina SDM untuk memiliki kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient (EQ)* dan kecerdasan intelektual atau *Intelligence Quotient (IQ)* yang baik guna siap bersaing dan berkompetisi di era globalisasi saat ini. Kecerdasan emosional yang baik berarti mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian yang baik, tidak iri hati, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah

yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi (Goleman, 2006).

Kecerdasan intelektual akan mampu dan bermanfaat dalam hal memahami permasalahan yang dihadapi secara logis, sistematis, kemampuan analisis, serta daya ingat yang sangat menunjang dalam setiap proses kegiatan yang dilakukan. Selama ini banyak orang beranggapan bahwa jika seseorang memiliki tingkat IQ (*Intelligence Quotient*) atau kecerdasan intelektual yang tinggi, sebagai tolak ukur kecerdasan manusia. IQ juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusia sehingga orang tersebut dikatakan memiliki peluang untuk meraih kesuksesan.

Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Utama Renon Denpasar merupakan bagian dari bank umum yang beroperasi dengan kegiatan operasionalnya yang meliputi kegiatan mengumpulkan dana dari masyarakat maupun menyalurkan dana tersebut pada dunia usaha, tentunya tidak dapat terlepas dari peranan para karyawan dan staf kepegawaian mulai dari tingkat manajer sampai dengan tingkat *cleaning service*. Pencapaian target dana PT. Bank Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Renon Denpasar mengalami fluktuasi pada kinerja produk giro, tabungan, dan deposito. Hal tersebut dikarenakan oleh beberapa kendala, seperti persaingan dengan bank-bank lain, persaingan produk atau bunga kredit, persaingan kualitas pelayanan terhadap calon nasabah, dan persaingan kecepatan dalam memberikan pelayanan terhadap calon nasabah. Untuk menyikapi permasalahan tersebut maka diperlukan kerja keras dari semua karyawan, seperti menjalin hubungan yang selaras dan serasi dengan masyarakat sekitar atau calon nasabah ataupun rekan kerja, memiliki sikap tidak mudah frustrasi atau stress dalam bekerja, memiliki motivasi atau semangat kerja yang tinggi, menjalin kerja sama yang baik dengan teman kerja, serta memiliki ide atau inisiatif

dalam menyelesaikan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja karyawan**

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

### **Kecerdasan Emosional**

Goleman (2006) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja, selain kecerdasan akal yang mempengaruhi keberhasilan orang dalam bekerja.

Melandy dan Aziza (2006) menyatakan bahwa, kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi

sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. Garg dan Renu (2009) mengungkapkan bahwa orang yang cerdas secara emosional dapat menyebabkan mereka akan tahan terhadap stres, yang menentukan keberhasilan mereka pada pribadi dan profesional ke depan

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan ke arah yang positif yang meliputi disiplin diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan tidak mudah stres.

### **Kecerdasan Intelektual**

Dwijayanti (2009) menyebutkan kecerdasan intelektual sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari tiga ciri yaitu: a) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan; b) Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah dilakukan; c) Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri. Robins dan Judge (2008) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Yani (2011) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk memperoleh, memanggil kembali (*recall*), dan menggunakan pengetahuan untuk memahami konsep-konsep abstrak maupun konkret dan hubungan antara objek dan ide, serta menerapkan pengetahuan secara tepat. Kecerdasan intelektual menurut Sternberg (2008) adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan

kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah

### **Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan**

Keseimbangan yang baik antara IQ atau kecerdasan intelektual dengan EQ atau kecerdasan emosional harus dapat dicapai. Orang memiliki EQ yang baik tanpa ditunjang dengan IQ yang baik pula belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini karena IQ masih memegang peranan yang penting dalam kinerja seseorang, sehingga keberadaan IQ tidak boleh dihilangkan begitu saja (Brackett, *et al.* 2011).

Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual meliputi : kemampuan memotivasi diri, kesadaran diri, kemampuan mengelola emosi, berempati dalam hal kemampuan bekerja sama dengan orang lain ditempat kerja, keterampilan sosial, kecakapan untuk berpikir, mengamati atau mengerti, kemampuan memecahkan masalah dan kemampuan menghadapi serta menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara tepat dan efektif.

Sekarningtyas (2011) menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sudarsana (2013) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Rahmasari (2012) menemukan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik itu bila diuji secara parsial ataupun diuji secara simultan. Berdasarkan uraian hubungan variabel diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

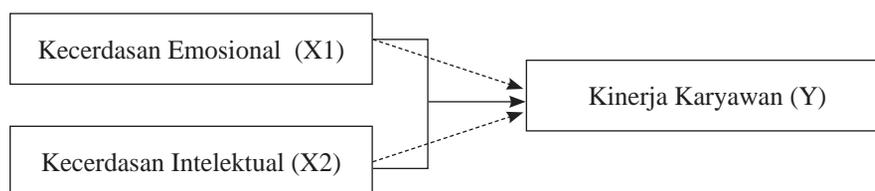
### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Renon Denpasar yang beralamat di Jl. Raya Puputan Renon No. 27 Denpasar. Alasan memilih lokasi penelitian karena belum maksimalnya kinerja karyawan hal ini dikarenakan beberapa kendala, seperti persaingan dengan bank-bank lain, persaingan produk atau bunga kredit, persaingan kualitas pelayanan terhadap calon nasabah, dan persaingan

kecepatan dalam memberikan pelayanan terhadap calon nasabah..

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang dipergunakan, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas merupakan variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan intelektual (X2).
2. Variabel terikat merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Hubungan antara variabel bebas dan terikat tergambar dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mengukur variabel kecerdasan emosional, digunakan indikator yang dikembangkan oleh Goleman (2006) yang terdiri dari: 1) kesadaran diri, 2) mengelola emosi, 3) motivasi, 4) empati, 5) keterampilan sosial. Sedangkan untuk variabel kecerdasan intelektual digunakan indikator yang dikembangkan oleh Azwar (2008) yang terdiri dari: 1) kemampuan memecahkan masalah, 2) intelegensi verbal, 3) itelegensi praktis. Terakhir untuk variabel kinerja karyawan digunakan indikator yang dikembangkan oleh Rivai (2008), dimana indikator tersebut adalah: 1) kemampuan teknis, 2) kemampuan konseptual, 3) kemampuan hubungan interpersonal.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Bank Negara

Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Renon Denpasar yang berjumlah keseluruhan sebanyak 285 orang karyawan. Penelitian ini mengambil sampel dengan teknik *stratified random sampling* sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis sebesar 10% (Prasetyo dkk, 2010). Dari perhitungan yang telah dilakukan maka jumlah sampel yang diambil adalah sejumlah 75 orang responden.

Untuk mendapatkan suatu data, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut: kuesioner, wawancara, observasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan regresi linier berganda. Pendekatan deskriptif yang digunakan adalah uraian dari tabel-

tabel yang menggambarkan kondisi riil sampel penelitian. Urutan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji t.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas adalah metode pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008). Item instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3. Dari

hasil uji validitas didapatkan hasil lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan (Nursalam, 2008). Suatu konstruk variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 sehingga instrument yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel.

**Hasil Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual pengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.748	.202		8.638	.000
1 Kecerdasan Emosional	.292	.025	.491	11.561	.000
Kecerdasan Intelektual	.390	.025	.672	15.837	.000

Berdasarkan nilai yang dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda diatas, maka dapat dibentuk persamaan regresi penelitian yaitu  $Y = 1.748 + 0.292X_1 + 0.390X_2$ .

Dilihat dari nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha 0,05 kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian t-test untuk kecerdasan emosional didapatkan nilai t-hitung kecerdasan emosional sebesar 11.561 lebih besar dari 1.666. Karena t-hitung lebih besar dari 1.666 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Dengan memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, kemampuan untuk mengelola emosi, motivasi, empati, dan keterampilan sosial maka akan mampu mempengaruhi kinerja setiap karyawan itu sendiri, karena memiliki kecerdasan emosional yang baik akan dapat menjalin dan meningkatkan suasana kerja yang harmonis dan kerja sama (*team work*) yang kuatbaik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dengan demikian pekerjaan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan maksimal, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan (*out put*) yang memuaskan dan akhirnya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Hasil ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmasari (2012) yang menemukan bahwa faktor

kecerdasan emosi berpengaruh positif dan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Subagio (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan rekrutemen bisa dengan menggunakan tes EQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang memiliki dan dapat mengelola emosinya dengan baik.

Hasil pengujian t-test untuk kecerdasan intelektual didapatkan nilai t-hitung kecerdasan intelektual sebesar 15.837 lebih besar dari 1.666. Karena t-hitung lebih besar dari 1.666 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Dengan memiliki kemampuan kecerdasan intelektual yang meliputi kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis maka akan mampu mempengaruhi kinerja setiap karyawan itu sendiri, karena dengan memiliki kecerdasan intelektual yang baik, karyawan akan mampu menyelesaikan masalah dengan baik dan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan dapat terselesaikan dengan cepat, sistematis dan efisien waktu sehingga pada akhirnya karyawan akan lebih produktif dalam bekerja dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan akan dapat tercapai.

Hasil ini sejalan dengan temuan yang didapatkan oleh Rahmasari (2012) dimana menemukan bahwa kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan Sudarsana (2013) yang menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F didapatkan nilai F-hitung sebesar 266.590 lebih besar dari F-tabel yaitu 3.12. Karena F-hitung lebih besar, maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan intelektual ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Dengan memiliki kemampuan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual maka akan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, karena memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang baik akan dapat menjalin dan meningkatkan suasana kerja yang harmonis dan kerja sama yang kuat, serta menyelesaikan masalah dengan baik dan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan dengan cepat, sistematis dan efisien waktu sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hasil ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarsana (2013) dimana menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Rahmasari (2012) menemukan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik itu bila diuji secara parsial ataupun diuji secara simultan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Dalam menyelesaikan tugas dengan baik merupakan suatu keharusan pimpinan memperhatikan kondisi karyawan guna memberikan kinerja yang lebih maksimal dalam bekerja dan untuk meningkatkan kualitas layanan terhadap nasabah merupakan suatu keharusan untuk melayani dengan baik dan cepat. Sedapat mungkin mengadakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan sehingga mampu karyawan menggunakan peralatan atau fasilitas yang disediakan perusahaan sedangkan untuk suatu permasalahan yang berkaitan dengan tugas karyawan harus mampu mengkomunikasikannya baik kepada atasan maupun bawahan guna pemecahan suatu permasalahan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2008. *Pengantar Psikologi Intelektensi*. Cetakan Keempat. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Brackett, Marc A, Susan E. Rivers & Peter Salovey. 2011. "Emotional Intelligence: Implication for Personal, Social, Academic, and Workplace Success". *Journal of Sosial and Personality Compass*. 5: 88 – 103.
- Dwijayanti, A. P. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Sosial terhadap Pemahaman Akutansi. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jakarta.
- Garg, Pooja and Renu Rastogi. 2009. *Emotional Intelligence and Stress Resiliency: A Relationship study. International Journal of Educational Administration*, 1 (1): 1-6.
- Goleman, Daniel. 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Melandy, Rissy dan Nurna Aziza.2006. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*. Padang. Simposium Nasional Akuntansi 1X.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta.
- Prasetyo, Bambang dan Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta,
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE. Yogyakarta.
- Rahmasari, Lisda. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika* Vol. 3, No.1.
- Rivai, Veithazal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Prentice Hall. US.
- Sekarningtyas, Dyah Ayu. 2011. Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Subagio, Mochammad. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen/Volume XIX, No.01*.
- Sudarsana, I Dewa Gede Mayun. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinar Harapan Bali Kantor Cabang Pembantu Gianyar. *Skripsi*. Universitas Hindu Indonesia, Denpasar.

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan. Alfabeta. Bandung.
- Sternberg, J. Robert. 2008. *Psikologi Kognitif*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Dr. Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yani, Fitri. 2011. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Pendidikan*. Universitas Riau