



**PENGARUH EMOSIONAL QUOTIENT DAN SPIRITUAL QUOTIENT
TERHADAP KINERJA GURU SMP AN_NUR BULULAWANG
MELALUI ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*Khoirudin 18121027-N (Mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana
Institut Teknologi dan Bisnis Malang)*

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 amanhakan kepada pegawai.

Penelitian dilakukan di SMP An-Nur Bululawang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Emotional Quotient* terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang, *spiritual quotient* terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang, *Engagement* terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang *Emotional Quotient* terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang melalui variabel *Engagement* dan *spiritual quotient* terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang melalui variabel *Engagement*.

Variabel yang digunakan adalah Emotional quotient, dan Spiritual Quotient sebagai variabel Endogen, kinerja. Engagemen sebagai variabel intervening dan kinerja Guru sebagai variabel eksogen. Sampel yang digunakan adalah Guru SMP An-Nur Bululawang 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 Guru SMP An-Nur Bululawang, *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang, *Engagement* berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang, *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang melalui variabel *Engagement* dan *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang melalui variabel *Engagement*.

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

Abstrak

Emotional quotient, Spiritual Quotient and Engagement are inseparable in one's life, therefore in an effort to form and develop attitudes, the two intelligences are

interconnected. The above intelligence is very important and must be developed in one's life. This is because Emotional Quotient is needed to overcome affective problems, and Spiritual is used to overcome meaningful problems in living life, Engagement is needed to maintain stability to complete all tasks that have been entrusted to employees.

The research was conducted at SMP An-Nur Bululawang. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of Emotional Quotient on the performance of An-Nur Bululawang Middle School Teachers, spiritual quotient on the performance of An-Nur Bululawang Middle School Teachers, Engagement on the performance of An-Nur Bululawang Middle School Teachers Emotional Quotient on the performance of An-Nur Bululawang Middle School Teachers. through the engagement variable and spiritual quotient on the performance of the An-Nur Bululawang Junior High School teacher through the Engagement variable.

The variables used are Emotional quotient, and Spiritual Quotient as endogenous variables, performance. Engagement as an intervening variable and teacher performance as an exogenous variable. The sample used is the teacher of SMP An-Nur Bululawang as many as 48 respondents. The data collection method used is a questionnaire (questionnaire). The analysis used includes instrument testing, classical assumption test, normality test, and hypothesis testing using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 17.0 software for windows.

The results show that Emotional Quotient affects the performance of An-Nur Bululawang Middle School Teachers, spiritual quotient affects the performance of An-Nur Bululawang Junior High School Teachers, Engagement affects the performance of An-Nur Bululawang Middle School Teachers, Emotional Quotient affects the performance of An-Nur Bululawang Middle School Teachers through the variable Engagement and spiritual quotient affect the teacher of SMP An-Nur Bululawang through the variable Engagement.

Keywords: *Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Engagement and Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Mewujudkan misi dan visi organisasi maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut, Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis. 2006). Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu dengan meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Kinerja Pegawai secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (1996: 13) lebih lanjut mendefinisikan kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Schiemann (2011:30) mengartikan *engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Schiemann (2010:41) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* melebihi karyawan yang sudah puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu perusahaan. keterikatan ini dapat mencakup advokasi (pembelaan) terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dari seorang pegawai karena ia harus mampu mengolah perasaannya, optimis dan pantang menyerah namun tetap mengejar kemanfaatan bagi orang lain. Selain itu terdapat pula kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*), dimana seseorang dianggap menjadi pondasi yang kuat untuk bekerja dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, dengan adanya sifat spiritual yang tinggi seseorang akan bekerja dengan

baik karena dia menganggap bagaimanapun dia bekerja begitulah bentuk ibadahnya kepada tuhan. Dalam penelitiannya Goleman (2000) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja di tentukan hanya 20 % dari *intelektual quotient* 80% lainnya di tentukan oleh *emotional quotient*.

SMP An-Nur Bululawang adalah objek penelitian ini, merupakan salah satu sekolah swasta yang berada di kabupaten Malang yang didirikan pada 17 Juli 1992 oleh KH. M. Badruddin Anwar Nur, hadir untuk memberikan alternatif pendidikan IPTEK dan IMTAQ yang ditunjang dengan pendidikan berbasis pesantren dan berada dalam naungan keluarga besar Yayasan Pendidikan An-Nur. Konsep pendidikan yang diberikan adalah “24 hours education” artinya dalam 24 jam siswa/siswi diberikan pendidikan Ilmu Pengetahuan Agama dan Pengetahuan Umum baik secara teori maupun praktek yang dapat dengan langsung diterapkan pada saat itu juga. SMP An-Nur mempunyai metode pendidikan yang berbeda dengan sekolah pada umumnya karena system pembelajaran di sekolah ini di pisah antara siswa dan siswi dengan tenaga pengajar yang sama.

SMP An-Nur Bululawang mengalami peningkatan dalam penerimaan siswa baru, fenomena tersebut belum di ketahui faktor penyebabnya, apakah faktor peningkatan itu di sebabkan oleh kinerja guru yang baik atau karena faktor lainnya, sehingga peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “**Pengaruh Emosional Quotient Dan Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Guru SMP AN_NUR Bululawang Melalui Engagement Sebagai Variabel Intervening.**”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Mendiskripsikan tentang Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Engagemen dan Kinerja Guru SMP AN-NUR Bululawang.
2. Mengetahui pengaruh Emotional Quotient terhadap kinerja Guru SMP AN-NUR Bululawang.
3. Mengetahui pengaruh spiritual quotient terhadap kinerja Guru SMP AN-NUR Bululawang.
4. Mengetahui pengaruh Engagement terhadap kinerja Guru SMP AN-NUR Bululawang.
5. Mengetahui pengaruh Emotional Quotient terhadap kinerja Guru SMP AN-NUR Bululawang melalui variabel Engagement.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian 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. Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005:9).

Menurut Robbins (2006:260) ada enam indikator untuk mengukur kinerja guru secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi g terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan guru.

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 mempunya komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Casio (2013:333) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat 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.

2. Pengertian Engagement

Engagement merupakan antusiasme pegawai dalam bekerja, yang terjadi karena pegawai mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic organisasi. Antusiase ini terbentuk karena karyawan merasa engaged (feel engaged) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engaged.

Employee engagement adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Kahn, 1990:107)

Sonn(2015:12) dalam kajiannya menyampaikan bahwa keterikatan dengan pekerjaan dibagi menjadi empat aspek utama, yakni:

a. Vigour (semangat)

Vigour dikarakteristikan dengan tingginya level energi dan resiliensi mental saat bekerja, kesediaan untuk memberikan usaha pada pekerjaannya, dan keteguhan meski menghadapi kesulitan. *Vigour* adalah langkah pertama dalam proses keterlibatan. Hal ini ditandai dengan tingkat energi individu yang tinggi dan ketahanan mental saat menjalankan tugas-tugas kerja. Tampil dalam lingkungan kerja, serta dalam menghadapi kesulitan. *Vigour* dikonseptualisasikan sebagai bentuk berkebalikan dari kelelahan emosional, karena keduanya mengukur konstruk energi laten dari suatu tindakan.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication merupakan bentuk kedua dari *work engagement*. Dedikasi merujuk pada keterlibatan yang besar pada pekerjaannya dan merasa bahwa dirinya signifikan, antusias, inspiratif, bangga dan tertantang. Hal ini mengacu pada sisi emosional keterlibatan kerja dan kesediaan orang untuk menghabiskan waktu dan usaha dalam melakukan sesuatu yang berarti. Dedikasi ditandai dengan perasaan penting, kebanggaan individu dalam menentukan apa yang telah ia lakukan atau tidak, terinspirasi, antusias dan berkembang ketika dihadapkan dengan tantangan terkait pekerjaan. (Schaufeli, et al. 2007:17).

c. *Absorption* (absorpsi atau 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, dengan konsentrasi penuh, sehingga sedikit gangguan dari luar dan mengalami kesulitan dalam memisahkan dirinya dari peran dalam pekerjaan (Schaufeli, et al. 2007:17).

d. *Identification* (identifikasi)

Identifikasi dimasukkan sebagai bentuk aspek keterikatan dengan pekerjaan dan yang termasuk dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memahami hubungannya dengan konsep *work engagement*. Identifikasi dalam keterikatan adalah perasaan yang dimiliki oleh pegawai bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan mereka dapat memahami mengapa organisasi bergerak dalam arah tertentu (Fleck, 2007:27). Menurut Kahn (1990:77) karyawan merasakan identifikasi yang kuat dari keselarasan antara nilai-nilai mereka dan nilai-nilai perusahaan tempat mereka. Hal ini untuk selanjutnya dapat memperkuat kontrak psikologis antara individu dan perusahaan. Karyawan akan mempercayai, mendukung dan mengidentifikasi dengan apa perusahaan sedang upayakan untuk mencapainya.

3. Pengertian 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). Sedangkan Chang et al (2014) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah salah satu kepribadian yang penting bagi keberhasilan individu terutama dalam bisnis berbasis layanan.

Sedangkan Goleman (2009:69) menyebutkan lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional yakni :

- a. Pengenalan diri sendiri (*Self-awareness*) - 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.
- b. Pengendalian diri (*self regulation*) - 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.

- c. Motivasi (*motivation*) - 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.
- d. Empati (*empathy*) - perasaan simpati dan perhatian terhadap orang lain, khususnya untuk berbagi pengalaman atau secara tidak langsung merasakan penderitaan orang lain.
- e. Keterampilan sosial (*social skills*) - serangkaian pilihan yang dapat Mendorong kemampuan berkomunikasi secara efektif terhadap orang lain.

4. Pengertian 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 kualitas spiritual dalam memperluas fungsi dan kemakmuran sehari – hari.

Menurut khavari (dalam aldina,2010), ada beberapa aspek yang menjadi dasar kecerdasan spiritual.

- a. Sudut pandang spiritual–keagamaan, artinya semakin harmonis relasi spiritual-keagamaan kita kehadiran Tuhan, “semakin tinggi pula tingkat dan kualitas kecerdasan spiritual kita.
- b. Sudut pandang relasi social-keagamaan, artinya kecerdasan spiritual harus direfleksikan pada sikap-sikap social yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial
- c. Sudut pandang etika sosial, semakin beradab etika sosial manusia semakin berkualitas kecerdasan spiritualnya.

Dalam penelitian ini yang di gunakan adalah sudut pandang spiritual-keagamaan. Dunia pesantren dengan budayanya adalah tempat dimana orang belajar ilmu keagamaan. Sehingga spiritual keagamaan lingkungan pesantren termasuk instalansi pendidikan yang ada dinaunganya sangat tinggi.

Disebutkan oleh Hasan (2006: 306-311), terdapat tujuh tingkat spiritualitas manusia. Tingkatan-tingkatan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Nafs Ammarah (The Commanding Self)* adalah tahapan nafsu yang didominasi godaan yang mengajaknya ke arah kejahatan
- b. *Nafs Lawwamah (The Regretful Self)* adalah tahapan dimana manusia mulai memiliki kesadaran terhadap perilakunya, iadapat membedakan yang baik dan yang benar, dan menyesali kesalahan-kesalahannya.
- c. *Nafs Mulhimah (The Inspired Self)* adalah tahapan dimana orang mulai merasakan ketulusan dalam ibadahnya. Ia benar-benar termotivasi pada cinta kasih, pengabdian dan nilai-nilai moral.
- d. *Nafs Muthmainnah (The Contented Self)* adalah tahapan dimana orang merasakan kedamaian. Pada tahapan ini membuat seseorang menjadi berfikiran terbuka, bersyukur, dapat dipercaya, dan penuh kasih sayang.
- e. *Nafs Radhiyah (The Pleased Self)* adalah tahapan dimana seseorang tidak hanya tenang dengan dirinya, namun juga tetap bahagia dalam keadaan sulit, musibah atau cobaan dalam kehidupannya.

- f. *Nasf Mardhiyah (The Self Pleasing to God)* adalah tahapan dimana seseorang yang telah mencapai tahap lanjut menyadari bahwa segala kekuatan berasal dari Allah, dan tidak dapat terjadi begitu saja.
- g. *Nasf Safiyah (The Pure Self)* adalah tahapan akhir dari beberapa tahapan, orang yang mencapai tahapan ini telah mengalami transendensi diri yang seutuhnya. Tidak ada nafs tersisa, hanya penyatuan dengan Allah SWT

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *eksplanatory*, yaitu pendekatan yang digunakan peneliti disamping untuk menggali data dari responden, juga untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2005: 16).

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan Januari 2021 di SMP An-Nur Bululawang yang terletak di Jl. Raya Bululawang Kecamatan Bululawang - Kabupaten Malang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar yang berada di SMP An-Nur Bululawang yang berjumlah 125 tenaga pengajar dari data yang kami peroleh tanggal 09 September 2020. Dalam penelitian ini semua populasi di gunakan sebagai peneliti karena termasuk penelitian sensus.

Peneliti dalam hal ini menggunakan media kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, dengan menggunakan analisis jalur (*path analis*) dengan menggunakan *statistical package for social sciences* SPSS 17.0 sebagai alat bantu hitung Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapakejadian lainnya dengan menggunakan statistic.

HASIL ANALISIS DATA

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Cooper dan Emory, 1995 dalam Baihaqi, 2010). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan valid apabila hasil signifikansi (*sig*)/nilai probabilitas < 0,05 dan nilai validitas (korelasi) > 0,03 dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji validitas dan reliabilitas ini diujikan pada guru SMP An Nur Bululawang sebanyak 76 reponden.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pernyataan

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan	Alpha	Keterangan
	X ₁	0,311	Valid		Reliabel
	X ₂	0,397	Valid		Reliabel

Spiritual Quotient (X)	X ₃	0,461	Valid	0,636	Reliabel
	X ₄	0,605	Valid		Reliabel
	X ₅	0,630	Valid		Reliabel
	X ₆	0,438	Valid		Reliabel
	X ₇	0,715	Valid		Reliabel
	X ₈	0,607	Valid		Reliabel
	X ₉	0,484	Valid		Reliabel
	Z ₁	0,308	Valid		Reliabel
	Z ₂	0,427	Valid		Reliabel
	Z ₃	0,543	Valid		Reliabel
	Z ₄	0,466	Valid		Reliabel
	Z ₅	0,523	Valid		Reliabel
	Z ₆	0,564	Valid		Reliabel
Emosional Quotient (Z)	Z ₇	0,391	Valid	0,766	Reliabel
	Z ₈	0,567	Valid		Reliabel
	Z ₉	0,686	Valid		Reliabel
	Z ₁₀	0,538	Valid		Reliabel
	Z ₁₁	0,501	Valid		Reliabel
	Z ₁₂	0,719	Valid		Reliabel
	Z ₁₃	0,506	Valid		Reliabel
	Z ₁₄	0,348	Valid		Reliabel
	Z ₁₅	0,407	Valid		Reliabel
	Y ₁	0,574	Valid	0,891	Reliabel
	Y ₂	0,611	Valid		Reliabel
	Y ₃	0,552	Valid		Reliabel
	Y ₄	0,372	Valid		Reliabel
	Y ₅	0,538	Valid		Reliabel
	Y ₆	0,627	Valid		Reliabel
	Y ₇	0,681	Valid		Reliabel
Kinerja Guru dan Karyawan (Y)	Y ₈	0,562	Valid		Reliabel
	Y ₉	0,647	Valid		Reliabel
	Y ₁₀	0,681	Valid		Reliabel
	Y ₁₁	0,535	Valid		Reliabel
	Y ₁₂	0,474	Valid		Reliabel
	Y ₁₃	0,560	Valid		Reliabel
	Y ₁₄	0,786	Valid		Reliabel
	Y ₁₅	0,755	Valid		Reliabel
	Y ₁₆	0,426	Valid		Reliabel
	Y ₁₇	0,597	Valid		Reliabel
	Y ₁₈	0,697	Valid		Reliabel
	Y ₁₉	0,450	Valid		Reliabel

Sumber : Peneliti 2020

Dari hasil uji validitas yang telah dijelaskan pada tabel 4.4

menunjukkan bahwa semua instrument valid. Hasil signifikansi (sig)/nilai probabilitas hasil korelasi menunjukkan semua instrumen lebih $< 0,05$ dan nilai validitas (korelasi) $> 0,03$.

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliable jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42).

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka dapat dilihat bahwa semua pernyataan adalah reliabel, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan adalah Spiritual Quotient (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Path			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate (Standardized)
Z	<---	X	.700	.145	4.814	***	par_1	.486
Y	<---	Z	.325	.167	1.942	.052	par_2	.225
Y	<---	X	.676	.241	2.801	.005	par_3	.325

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil output Amoss Ver. 6, pengujian H_1 yang disajikan pada tabel 4.10 menyatakan bahwa nilai b (estimate) sebesar 0.676 dengan signifikansi 0.005. Untuk nilai koefisien standardized beta sebesar 0.325, nilai Standardized Coefficients Beta (S.C Beta) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai nilai t-test sebesar 2.801 dengan nilai signifikansi 0.005. Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara Spiritual Quotient dengan kinerja guru adalah signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini **dapat diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan adalah Spiritual Quotient (X) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) melalui Emotional Quotient (Z) secara tidak langsung. Spiritual Quotient meningkatkan emotional quotient dahulu kemudian selanjutnya Emotional Quotient meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil output Amoss Ver. 6, pengujian H_2 yang disajikan pada tabel 4.10 menyatakan bahwa nilai b (estimate) Spiritual Quotient terhadap Emotional Quotient sebesar 0.700 dengan signifikansi 0.000. Untuk nilai koefisien standardized beta sebesar 0.486, nilai

Standardized Coefficients Beta (S.C Beta) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai nilai t-test sebesar 4.814 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai koefisien regresi (β) dan t- test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara Spiritual Quotient dengan Emotional Quotient adalah signifikan.

Sedangkan nilai b (estimate) Emotional Quotient terhadap kinerja guru sebesar 0.325 dengan signifikansi 0.052. Untuk nilai koefisien standardized beta sebesar 0.225, nilai Standardized Coefficients Beta (S.C Beta) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai nilai t-test sebesar 1.942 dengan nilai signifikansi 0.052 > 0.05. Nilai koefisien regresi (β) dan t- test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan hubungan antara spiritual quotient dengan emotional quotient adalah tidak signifikan. Namun demikian, akan signifikan pada signifikansi 0.60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak.

3. Analisis Koefisien Jalur

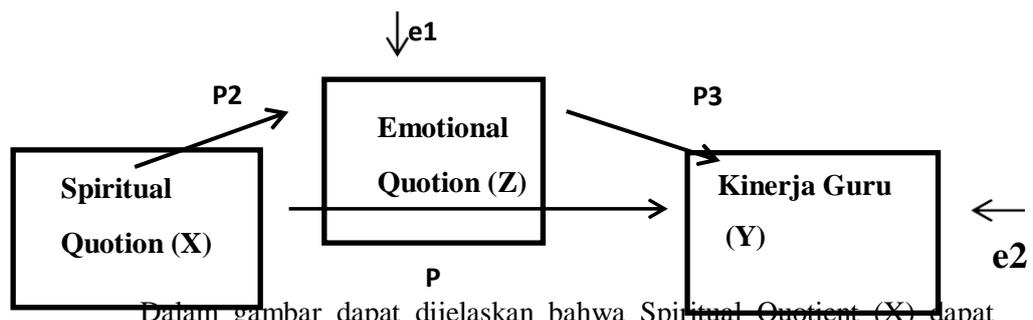
Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya 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
 Model konsep yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Model konsep dalam bentuk diagram

Gambar 4.8
Model Konsep Diagram Path



Dalam gambar dapat dijelaskan bahwa Spiritual Quotient (X) dapat

berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui variabel emotional quotient (Z) lebih dahulu baru ke kinerja guru. Logikanya semakin baik Spiritual Quotient akan meningkatkan emotional quotient, dimana dengan meningkatnya emotional quotient akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Berupa model struktural, yaitu :

$$\begin{aligned} \mathbf{Bo} &= \alpha_0 + \alpha_1 \mathbf{SQ} + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (1) \\ \mathbf{Kinerja} &= \beta_0 + \beta_1 \mathbf{BO} + \beta_2 \mathbf{SQ} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (2) \end{aligned}$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$\begin{aligned} \mathbf{Z}_{\mathbf{BO}} &= \alpha_0 + \alpha_1 \mathbf{Z}_{\mathbf{SQ}} + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (1) \\ \mathbf{Z}_{\mathbf{Kinerja}} &= \beta_0 + \beta_1 \mathbf{Z}_{\mathbf{BO}} + \beta_2 \mathbf{Z}_{\mathbf{SQ}} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (2) \end{aligned}$$

2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi

Pemeriksaan terhadap beberapa asumsi yang melandasi analisis jalur antaralain:

- a) Dalam analisis *path* hubungan antara variabel adalah linier dan aditif.
- b) Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yakni hanya sistem aliran kausal ke satu arah. Sedangkan model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis *path*.
- c) Variabel *intervening* dan dependen minimal dalam skala ukur interval.
- d) Observed variabel yang diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliable).
- e) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Model dalam penelitian ini mendekati model rekursif, demikian juga data variabel endogen (emotional quotient dan kinerja guru) semuanya ratio.

3) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path

Dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Standardize. Pendugaan parameter dengan metode OLS, dimana dalam SPSS dihitung melalui analisis regresi. Untuk regresi persamaan pertama :

$$\mathbf{Bo} = \alpha_0 + \alpha_1 \mathbf{SQ} + \varepsilon_1$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$\mathbf{Z}_{\mathbf{BO}} = \alpha_0 + \alpha_1 \mathbf{Z}_{\mathbf{SQ}} + \varepsilon_1$$

Dengan menganalisa hasil uji regresi pada tabel 4.10 maka diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut :

$$\mathbf{Bo} = 35,732 + 0,700 \mathbf{SQ} + \varepsilon_1$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$\mathbf{Z}_{\mathbf{BO}} = 0,486 \mathbf{Z}_{\mathbf{SQ}}$$

Sedangkan untuk regresi persamaan kedua:

$$\mathbf{Kinerja} = \beta_0 + \beta_1\mathbf{BO} + \beta_2\mathbf{SQ} + \epsilon_2$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$\mathbf{ZKinerja} = \beta_0 + \beta_1\mathbf{ZBO} + \beta_2\mathbf{ZSQ} + \epsilon_2$$

Dengan menganalisa hasil uji regresi pada tabel 4.1.1 maka diperoleh model persamaan pertama sebagai berikut :

$$\mathbf{Kinerja} = 33,862 + 0,325\mathbf{BO} + 0,676\mathbf{SQ} + \epsilon_2$$

Atau yang bilamana sudah dibakukan :

$$\mathbf{ZKinerja} = 0,225 \mathbf{ZBO} + 0,325 \mathbf{ZSQ} + \epsilon_2$$

Berdasarkan model-model pengaruh di atas, dapat disusun model lintasan pengaruh sebagai berikut. Model lintasan ini disebut analisis path, dimana pengaruh eror ditentukan berikut :

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,228} = 0,8783$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,226} = 0,8798$$

Persamaan yang diperoleh dari analisis path :

$$\mathbf{ZBO} = 0,486 \mathbf{ZSQ}$$

$$\mathbf{ZKinerja} = 0,225 \mathbf{ZBO} + 0,325 \mathbf{ZSQ} + \epsilon_2$$

- 4) Pemeriksaan validitas model Koefisien determinasi total adalah

$$R_m^2 = 1 - p_{\epsilon_1}^2 - p_{\epsilon_2}^2 - \dots - p_{\epsilon_p}^2$$

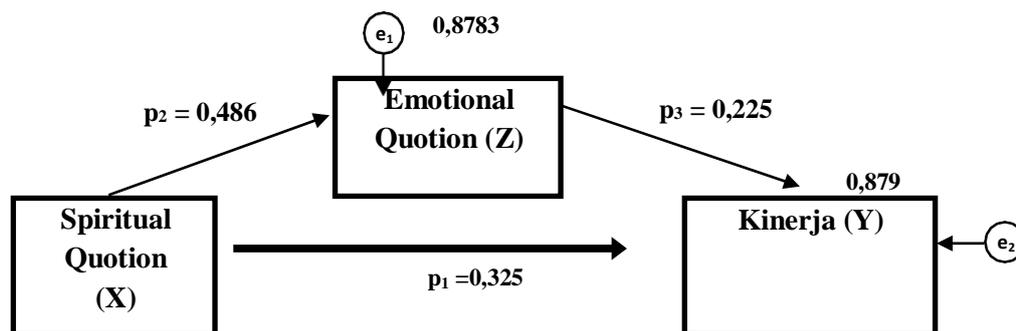
Sehingga diperoleh :

$$\begin{aligned} \text{KoefisienDeterminasi Total} &= 1 - (0,8793)^2 - (0,8789)^2 \\ &= 0,4028 \end{aligned}$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 40,28%, sedangkan sisanya 59,75% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat dalam model) dan eror.

Berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang nonsignifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung (konfirmasi) oleh data empirik. Sehingga disimpulkan bahwa Spiritual Quotient berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru sebesar 0,325. Dan diagram jalur path yang diperoleh sebagai berikut :

Gambar 4.9
Lintasan Path



Sumber : Hasil output Amos 6.0, diolah2020

5) Interpretasi hasil analisis

Pertama, dengan memperhatikan validitas model, diperoleh :

- a) Berdasarkan koefisien determinasi total, diperoleh bahwa model dapat menjelaskan informasi yang terkandung di dalam data sebesar 40,25%. **Angka ini kurang layak sehingga perludipertimbangkan.**
- b) Lintasan yang pengaruh adalah Spiritual Quotient terhadap kinerja guru secara langsung

Kedua, Mengitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal (hubungan) ke variabel endogen (dependent).

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel yang berhubungan kausal dan signifikan adalah variabel Spiritual Quotient terhadap kinerja guru secara langsung sebesar **0,325 atau 32,5%**. Sedangkan total variabel yang tidak langsung yaitu $0,486 \times 0,225 = 0,10935$ akan tetapi dalam hal ini signifikansi variabel emotional quotient pada jalur p_3 $0,059 > 0,05$.

Berdasarkan uji validitas, ternyata Spiritual Quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi Spiritual Quotient maka mempunyai potensi meningkatkan kinerja guru pada SMP An Nur Bululawang

PEMBAHASAN

a. Spiritual Quotient dan Kinerja Guru pada SMP An Nur Bululawang

Hasil penelitian ini, kinerja guru SMP An Nur dipengaruhi oleh Spiritual Quotient sebesar 0,325 secara langsung. Artinya, semakin tinggi spiritual quotient guru SMP An Nur maka akan meningkatkan kinerja sekolah. Dari tahun ke tahun siswa baru yang daftar ke SMP An Nur meningkat, seperti pada tabel 4.2 yaitu pada tahun ajaran 2017-2021 siswa baru yang mendaftar sebanyak 1469 orang. Jumlah ini sangat besar sekali bagi sekolah swasta bahkan mengalahkan jumlah siswa baru pada SMP Negeri di wilayah Kabupaten Malang. Salah satu faktor realita tersebut adalah kinerja yang baik pada sekolah SMP An Nur. Sehingga daripada itu, sudah seharusnya spiritual quotient dan emotional quotient dikembangkan dengan baik supaya lebih maksimal dan berhasil mencapai visi misi Instansi.

Dari beberapa analisis di atas, disimpulkan bahwasanya spiritual quotient

mampu meningkatkan kinerja guru secara langsung. Artinya, semakin tinggi spiritual quotient maka semakin meningkat pula kinerja guru. Namun demikian, spiritual quotient tidak mampu meningkatkan kinerja guru melalui emotional quotient secara tidak langsung.

b. Spiritual Quotion dan Emotional Quotion terhadap Kinerja SMP An Nur Bululawang

Berdasarkan analisis jalur terdapat hubungan antara emotional quotient dengan kinerja guru SMP An Nur tidak signifikan pada tingkat alpha 5%, yaitu sebesar 0,059. Namun demikian, signifikan pada alpha 6%. Artinya, emotional quotient di sekolah tidak mampu meningkatkan kinerja guru.

Tampak pada hasil kuesioner yang telah disebar, nilai terendah ada pada pernyataan ;“ Instansi saya terikat dengan pesantren dalam setiap keputusannya”. Dari sini, ada indikasi kuat bahwasanya masih ada beberapa guru SMP An Nur yang tidak setuju kalau sekolah terikat dengan peraturan pesantren.

Secara umum guru pada SMP An Nur Bululawang, dibagi dua yaitu alumni pesantren An Nur dan bukan alumni, dengan presentase alumni 30% sedangkan non alumni 70% (data dokumentasi SMP An Nur Bululawang 2013). Hal ini mengakibatkan perbedaan tingkat pemahaman akan emotional quotient yang terdapat pada sekolah ini. Para guru yang berasal dari alumni tentunya sudah faham betul dengan lingkungan pesantren, sedangkan yang bukan alumni tentu saja butuh waktu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pesantren yang serba islami dan tunduk pada titah kyai selaku kordinator yayasan. Selain itu, tuntutan dari profesionalisme dari guru non alumni tanpa memandang perlu membaaur dengan budaya pesantren membuat emotional quotient tidak diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Sehingga emotional quotient pada SMP An Nur Bululawang kurang berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

c. Interpretasi Pengaruh Emotional Quotient Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang

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 Guru SMP An-Nur Bululawang. Artinya emotional quotient akan diikuti oleh perubahan yang sama oleh kinerja. Semakin baik emotional seseorang semakin menunjang terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang sehingga pimpinan Instansi bisa terus mempertahankan capaian kinerja

d. Interpretasi Pengaruh Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Guru SMP an-Nur Bululawang

Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa spiritual quatient yang di bentuk dari indikator kesadaran transendental, pengalaman spiritual, kesabaran dan pengampunan berpengaruh kepada kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang baik. Artinya spiritual quotient yang berubah maka akan diikuti oleh perubahan yang sama oleh kinerja. Semakin baik spiritual seseorang semakin menunjang terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang sehingga pimpinan Instansi SMP An-Nur Bululawang bisa terus mempertahankan capaian kinerja

e. Interpretasi Pengaruh Engagement Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang

Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa engagement yang di bentuk dari indikator semangat, dedikasi, absorpsi, identifikasi dan ‘aemal bijid

berpengaruh kepada kinerja guru SMP An-Nur Bululawang. Artinya engagement yang berubah maka akan diikuti oleh perubahan yang sama oleh kinerja. Semakin baik engagement seseorang semakin menunjang terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang sehingga pimpinan Instansi SMP An-Nur Bululawang bisa terus mempertahankan capaian kinerja

f. Interpretasi Pengaruh Emotional Quotient Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang Melalui Variable Engagement

Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa emotional quotient yang di bentuk dari indikator diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, empati, keterampilan sosia dan kaffah berpengaruh kepada kinerja guru SMP An-Nur Bululawang 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 guru SMP An-Nur Bululawang sehingga pimpinan Instansi SMP An-Nur Bululawang bisa terus mempertahankan capaian kinerja

g. Interpretasi Pengaruh Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang 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 guru SMP An-Nur Bululawang 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 guru SMP An-Nur Bululawang sehingga pimpinan Instansi SMP An-Nur Bululawang 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 bahwa :

1. Bahwa *emotional quotient* yang dibentuk dari indikator :pengenalan dirisendiri,Pengendaliandiri,Motivasi,Empati,Keterampilansosial, *Kaffah* (totalitas) Berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang.
2. Bahwa *spiritual quotient* yang dibentuk dari indikator:Kesadaran transendental, Pengalaman spiritual, Kesabaran, pengampunan Berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang.
3. *Engagement* yang dibentuk dari indikator :Semangat, Dedikasi, Absorpsi, Identifikasi dan 'aemal bijid dan motivasi dari pimpinan instansi.Berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang.
4. Bahwa *emotional quotient* yang dibentuk dari indikator :pengenalan dirisendiri,Pengendaliandiri,Motivasi,Empati,Keterampilansosial, *Kaffah* (totalitas) Berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawangmelaluivariabel*Engagement*yang dibentuk dari indikator :Semangat, Dedikasi, Absorpsi, Identifikasi, 'aemalbijid.
5. Bahwa *spiritual quotient* yang dibentuk dari indikator: Kesadaran transendental, Pengalaman spiritual, Kesabaran, pengampunan Berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang melalui variabel *Engagement* yang dibentuk dari

indikator :Semangat, Dedikasi, Absorpsi, Identifikasi, 'aemalbijid.

DAFTAR PUSTAKA

- Gadung Yuli Widyantoro. 2015. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Spiritual Dan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Kabupatenpurworejo. Fe. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Goleman, D, 2000, Kecerdasan Emosi :Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Dari pada IQ, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Hakim, Lukman.2011. Membangun Emotional Quotient Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15 (2): hlm. 148-158
- Hasan, Aliah B. Purwakarta. 2006. *Psikologi Perkembangan Islami: Menyingkap Rentang Kehidupan Manusia Dari Prakelahiran Hingga Pascakematian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Idrus, Muhammad. 2002. Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis, Jurnal Imiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002.
- Kahn, W.A (1990).Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*, Vol 33 Pp 692-724
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2006. *Human Resource Manage*
- Robbin S.P, 2006. Perilaku organisasi, edisi kesepuluh, PT. Indeks : Kelompok gramedia, jakarta.
- 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
- sugiyono.2005. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan kedelapan. Bandung: CV. Alfabeta
- Zohar, D, Marshal, I, 2001, *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*,
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasan, Aliah B. Purwakarta. 2006. *Psikologi Perkembangan Islami: Menyingkap Rentang Kehidupan Manusia Dari Prakelahiran Hingga Pascakematian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Jonathan, Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Rani, Anita Abdul, et al. 2013. The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance. *The Macrotheme Review 2(3) Multidisciplinary Journal of Global Makro Trend*
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, jilid II. Jakarta: Prenhallindo

- Schein, Edgar H. 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher
- Septanti, Aldina Awin. 2010. *Aktualisasi Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Siswa Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Diri dalam Proses Pembelajaran di SMAN 1 Malang Kelas X*. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi – UIN Maulana Malik Ibrahim
- Suyanto. 2006. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Andi Offset
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Emotional Quotient dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.