

DAMPAK KOORDINASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA (SURVEY PADA PT. TRANSPOWER MARINE, TBK 2015)

Andi Prasetiawan

Dosen Program Studi KALK PIP Semarang

ABSTRACT

The research aim to to know relation co-ordinate with operational energy performance. In this research, target population (target) is all PT.Transpower Marine,Tbk employees while population reached by is all PT.Transpower Marine operational energy, Tbk in this case counted 40 crew man. Research Sampel of is set in this research is saturated sampel counted 40 People. Technique analyse data use regresi analysis and simple correlation.

Pursuant to examination of conducted research hypothesis, hence this research indicate that fourthly of hypothesis which is raised in this research (H1) accepted and refuse hypothesis zero (Ho). This Matter can be interpreted that (1) there are positive relation between coordination (X1) with operational energy performance.

Keywords: Coordinatio, performance, operational

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Melalui SDM yang berkualitas, kurangnya Sumber Daya Alam (SDA) suatu negara akan dapat diatasi sehingga tujuan pembangunan negara tersebut dapat diwujudkan. Hal yang sama juga berlaku pada sebuah organisasi pemerintahan ataupun perusahaan swasta. Perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas akan mampu membawa perusahaan tersebut menjadi yang terdepan dalam daya saing yang unggul.

Dengan demikian, kualitas SDM pada setiap perusahaan harus ditingkatkan secara terus menerus agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan percepatan kemajuan perusahaan lainnya. Upaya peningkatan kualitas SDM ini terkait erat dengan modal yang dimiliki manusianya. Melalui modal manusia ini individu-individu dalam organisasi akan mampu mengembangkan strategi-strategi baru dalam menghadapi organisasi pesaing, sehingga tetap dapat menjadi yang terdepan dalam bidang bisnis yang digarapnya. Kekuatan daya saing dalam bisnis dewasa ini sangat perlu didukung oleh

keberadaan SDM yang andal yang memiliki modal kemampuan yang tinggi.

Pada tahun 2010, seluruh perdagangan dalam negeri dari tiga belas jenis komoditas harus dibawa oleh perkapalan yang berbendera nasional. Salah satu komoditas yang terkena asas cabotage adalah batubara. Batubara adalah sumber daya alam yang saat ini berpengaruh cukup besar terhadap perekonomian Indonesia. Cadangan batubara Indonesia yang tercatat di Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral adalah 19 miliar ton, termasuk sepuluh besar di dunia. Demikian juga jumlah produksi tahun 2008 mencapai 230 juta ton. Indonesia juga menjadi negara pengekspor batubara terbesar kedua di dunia, setelah Australia sekitar 160 juta ton pada 2008.

Dengan kondisi di atas, tentu tidak mengherankan kalau batubara memberikan sumbangan devisa negara yang cukup besar setelah pajak dan migas. Penerimaan negara dari batubara pada tahun 2008 sebesar Rp 10,2 triliun dan diperkirakan meningkat menjadi Rp 20 triliun pada tahun 2009. Namun sayang, penerimaan negara dari bidang transportasi laut komoditas batubara tersebut belum optimal. Perlu diketahui, dari 160 juta ton batubara yang diekspor Indonesia ternyata hanya 10 persen yang

Andi Prasetiawan

angkutan lautnya menggunakan perusahaan angkutan nasional. Sementara itu, di dalam perdagangan domestik hanya 60 persen dari 40 juta ton batubara yang dikonsumsi dalam negeri (domestik), selebihnya diekspor.

Dalam peluang ini PT. Transpower Marine, Tbk yang mulai didirikan pada tahun 2005 terus melanjutkan ekspansi dalam bidang transportasi laut batubara dan angkutan pindah muatan di laut dengan menggunakan armada kapal tunda dan tongkang serta crane apung (Floating Crane). Sejak awal berdirinya. Perusahaan telah menunjukkan potensi besar di industri pelayaran nasional. Armada Perusahaan berupa kapal tunda, tongkang dan crane barge dengan lisensi Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut dari Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dengan No.BXXV-89/AL58 tanggal 28 Februari 2005 bergerak dan membawa perusahaan pada pencapaian-pencapaian positif termasuk kontrak jangka panjang dengan salah satu perusahaan tambang terbesar di Indonesia yaitu PT. Jorong Barutama Greston dan perusahaan-perusahaan raksasa lainnya.

Setelah beberapa tahun beroperasi dan mengimplementasikan strategi terbaiknya dengan armada yang disewa dari pihak ketiga, perusahaan akhirnya mendapatkan kepercayaan dari bank untuk melakukan pengadaan armada kapal sendiri. Tercatat sejak tahun 2007, perusahaan memiliki 8 (delapan) kapal tunda dan 7 (tujuh) kapal tongkang. Jumlah tersebut terus meningkat mencapai 2 (dua) crane barge, 37 (tiga puluh tujuh) kapal tunda dan 34 (tiga puluh empat) kapal tongkang per Desember 2014. Demi memenuhi tingginya permintaan pasar baik di lingkup nasional dan internasional, perusahaan terus mengerahkan armada terbaiknya dan mempertahankan predikat sebagai perusahaan yang agresif dan ekspansif.

Namun dalam melakukan kegiatan operasionalnya PT. Transpower Marine, Tbk pun harus mengalami permasalahan dalam hal kinerja di aspek sumber daya manusia yang mengakibatkan menurunnya kinerja

dalam operasional. Beberapa contoh masalah teknis mengenai SDM adalah sebagai berikut:

- (1) Melambatnya kinerja pemuatan di armada *crane* apung dalam kegiatan *Trans-shipment* (pindah muatan di atas laut melalui lebih dari atau 2 moda transportasi laut).
- (2) Terjadi keterlambatan keberangkatan kapal tunda dan tongkang (*delay*) di pelabuhan bongkar ataupun muat.
- (3) Kurang optimalnya muatan yang bisa diangkut di atas kapal tunda dan tongkang dalam hal *direct shipment* maupun *transshipment*.
- (4) Besarnya biaya (sekitar 10-70 juta rupiah) pada setiap keagenan kapal di pelabuhan muat ataupun bongkar untuk kapal tunda dan tongkang.
- (5) Ketidakpuasan pelanggan dalam hal pengiriman muatan berdasarkan survei kepuasan pelanggan.
- (6) Kurangnya motivasi karyawan (SDM) dalam setiap kegiatan operasional yang terlihat dari menurunnya kinerja beberapa tahun belakangan.

Beberapa permasalahan di PT. Transpower Marine, Tbk tersebut di atas memberi gambaran bahwa pelayanan pengiriman muatan batubara belum berjalan dengan baik akan berpengaruh pada distribusi muatan batubara di Indonesia karena berdasarkan data 2014 pengiriman batubara ekspor dan pemakaian dalam negeri akan mengalami kenaikan mencapai 190 Juta ton (Sumber: <http://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/komoditas/batubara/item236>). Dan pada tahun selanjutnya di prediksi kenaikan dalam pemakaian batubara untuk dalam negeri dan penurunan untuk ekspor.

Peningkatan pelayanan PT. Transpower Marine, Tbk merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan daya saing angkutan batu bara dalam negeri yang akan berimbas pada peningkatan daya saing distribusi batubara Indonesia. Karena pelayanan pengiriman muatan merupakan pelayanan jasa logistik maka pengukuran dan penilaian oleh konsumen perlu dilakukan untuk

mengidentifikasi penilaian konsumen/pengguna jasa angkutan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas PT. Transpower Marine, Tbk perlu memperhatikan kinerja karyawan dengan fokus pada dampak koordinasi terhadap peningkatan kinerja.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampling, Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dapat dibedakan antara populasi sasaran (target) dan populasi terjangkau. Dalam penelitian ini, populasi sasaran (target) adalah seluruh karyawan PT. Transpower Marine, Tbk sedangkan populasi terjangkau adalah seluruh tenaga operasional PT. Transpower Marine, Tbk dalam hal ini sebanyak 40 awak kapal.

Sampel penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh sebanyak 40 orang. Teknik ini dilakukan dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan aspek representasi dari kesamaan karakteristik populasi.

Instrumen Penelitian

1. Variabel Kinerja karyawan (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja karyawan yang diukur dengan membandingkan antara pelaksanaan nyata dengan standar kerja dengan indikator-indikator yaitu: (1) tanggung jawab; (2) ketuntasan tugas; (3) pelaksanaan kerja; (4) prestasi kerja; dan (5) umpan balik.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan adalah skor total dari hasil penilaian terhadap tingkat pencapaian hasil kerja karyawan yang diukur dengan membandingkan antara pelaksanaan nyata dengan standar kerja meliputi pengukuran yaitu: (1) tanggung jawab; (2) ketuntasan tugas; (3) pelaksanaan kerja; (4) prestasi kerja; dan (5) umpan balik, dengan menggunakan skala Likert terdiri lima opsi yaitu; a = sangat setuju, b = setuju, c = kurang setuju, d = tidak setuju, dan e = sangat tidak

setuju dan skor setiap pernyataan positif : a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, dan e = 1; sedangkan pernyataan negatif: a = 1, b = 2, c = 3, d = 4, dan e = 5.

2. Variabel Koordinasi (X)

a. Definisi Konseptual

Koordinasi adalah usaha saling mempengaruhi diantara pihak-pihak yang saling berkaitan satu dengan yang lain dalam suatu organisasi untuk menjamin berlangsungnya pelayanan secara terpadu.

b. Definisi Operasional

Koordinasi adalah usaha saling mempengaruhi di antara pihak-pihak yang saling berkaitan satu dengan yang lain dalam suatu organisasi untuk menjamin berlangsungnya pelayanan secara terpadu *security*, *safety* dan *services*, yang mengukur aspek; perencanaan, pengorganisasian, hubungan interpersonal, kerjasama dan pengawasan dengan menggunakan skala Likert terdiri lima opsi yaitu; a = sangat setuju, b = setuju, c = kurang setuju, d = tidak setuju, dan e = sangat tidak setuju dan skor setiap pernyataan positif: a = 5, b = 4, c = 3, d = 2, dan e = 1; sedangkan pernyataan negatif: a = 1, b = 2, c = 3, d = 4, dan e = 5.

3. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dilakukan analisis dengan menggunakan statistik sebagai berikut; (1) deskripsi data yang meliputi rata-rata, rentangan, standar deviasi, median, modus dan dilengkapi dengan frekuensi dan histogram, (2) pengujian persyaratan analisis yaitu meliputi pengujian normalitas dan uji homogenitas varians, dan (3) pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana untuk masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan regresi ganda untuk seluruh variabel bebas dengan variabel terikat, serta korelasi ganda dan parsial.

III. HASIL DAN DISKUSI

Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians kelompok skor masing-masing variabel yang menggunakan distribusi Chi Kuadrat. Kriteria yang digunakan adalah terima H_0 jika χ^2 -hitung lebih kecil atau sama dengan χ^2 -tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

1) Pengujian Homogenitas Varians Y

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians Y atas X_1 diperoleh χ^2 hitung = 22,05 dan χ^2 tabel = 43,8 pada taraf $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran 4). Karena χ^2 hitung = 22,05 < χ^2 tabel = 43,8 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians kelompok Y adalah homogen.

2) Pengujian Homogenitas Varians X

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians X_1 diperoleh χ^2 -hitung = 12,25 dan χ^2 -tabel = 43,8 pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran 4). Karena χ^2 -hitung = 12,25 < χ^2 tabel = 43,8, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians kelompok X_1 adalah homogen.

Keseluruhan hasil uji homogenitas varians seperti telah disajikan di atas dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians

Varians kelompok	Dk	χ^2 -hitung	χ^2 tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
Y	16	22,05	43,8	Homogen
X	18	12,25	43,8	Homogen

Hasil perhitungan uji homogenitas varians Y diperoleh χ^2 -hitung = 22,05 < χ^2 -tabel = 43,8 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, demikian pula dari perhitungan uji homogenitas varians X_1 diperoleh χ^2 hitung = 12,50 < χ^2 tabel = 43,8, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

variens kelompok skor Y, X adalah homogen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor tiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Berikut ini akan disajikan pengujian hipotesis penelitian.

Hubungan antara Koordinasi dengan Kinerja tenaga operasional

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara koordinasi (X) dengan Kinerja tenaga operasional (Y). Perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel Kinerja tenaga operasional atas kepemimpinan diri menghasilkan arah regresi b sebesar 0,371 dan konstanta a sebesar 72,581. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 72,581 + 0,371X$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas menunjukkan bahwa harga F - hitung diperoleh sebesar 10,802 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 38 pada taraf signifikansi 0,01 sebesar 7.12. Ternyata harga F - hitung lebih besar dari harga F - tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 "sangat signifikan" pada taraf signifikansi 0,01.

Harga F-tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 2,116 sedangkan harga F - tabel dengan dk pembilang 17 dan dk penyebut 21 pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,922 Ternyata harga $F_{tc(hitung)}$ lebih kecil dari harga F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi Y atas X_1 adalah "linear".

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel koordinasi (X_1) secara keseluruhan dalam memprediksi variabel

kinerja tenaga operasional (Y) maka diterapkan teknik analisis regresi sederhana.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara signifikan dapat untuk memprediksi kinerja tenaga operasional. Hal ini terbukti bahwa harga F - hitung sebesar 10, 802 dari F tabel = 7,12 pada taraf signifikansi 0,01.

Koefisien korelasi determinasi (r^2) sebesar 0,210 menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi koordinasi terhadap Kinerja Tenaga Operasional adalah sebesar 21% sedangkan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan, maka penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini dapat diartikan bahwa (1) terdapat hubungan positif antara koordinasi (X) dengan kinerja tenaga operasional.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci kesimpulan dari hasil penelitian yang meliputi : koordinasi (X) mempunyai hubungan positif dengan kinerja tenaga operasional (Y) meskipun dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi (X_1) secara konsisten berhubungan langsung dengan kinerja tenaga operasional (Y). Hal ini juga berarti makin tinggi koordinasi maka akan tinggi kinerja tenaga operasional.

Bertolak dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa koordinasi mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja tenaga operasional. Ditinjau dari sumbangan yang diberikan oleh dua variabel bebas tersebut ternyata koordinasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga operasional.

DAFTAR PUSTAKA

Adlin. 2002. *Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika*. <http://www.para-martha.com>, 12 Januari 2013

Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada

Anastasi, A. dan S. Urbina. 1997. *Tes Psikologi (Psychological Testing)*. Jakarta: PT. Prehanllindo

As'ad, Mohammad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

_____. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

Ashmos, D. dan D. Duchon. 2000. *Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure*, Journal of Management Inquiry, Vo.8, No.2, pp.134-45

Azwar. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Liberty

Behling, O. 1998. *Employee Selection: Will Intelligence and Conscientiousness Do The Job?*, The Academy of Management Executive, 12(1):77-86

Berman, M. *Developing SQ (Spiritual Intelligence) Through ELT*, <http://www.eltnewsletter.com>, 12 Juni 2005

Bernardin, J. 1993. *The Function of The Executive*. Cambridge: Ma. Research of Harvard University

Biberma, J. dan M. Whitley. 1997. *A Postmodern Spiritual Future For Work*, Journal of Organizational Change Management, Vo. 10, No.2, pp.30-188

Boyatzis, R, E, Ron, S. 2001. *Unleashing the Power of Self Directed Learning*. USA: Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio

Carruso, D, R. 1999. *Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work*, <http://cjwolfe.com/article.doc>, 15 Oktober 2005.

- Chakraborty, S. K. dan D. Chakraborty. 2004. *The Transformed Leader and Spiritual Psychology: A Few Insight*, Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.2, pp.184-210
- Chermiss, C. 1998. *Working With Emotional Intelligence*, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations. New Jersey: Rutgers University
- Clifford, P. McCue dan A. Glanakis Gerasmus. 1997. *The Relationship Between Job Satisfaction and Performance The Case of Local Government Finance of in Ohio*, Public Productivity and Management Review, Vo.21, No.2, p.170- 191
- Cooper Dr. dan C.W. Emory. 1995. *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid.1, ed.5. Jakarta: Erlangga
- Cooper, R, K. 2002. *Executive EQ : Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa : Benyamin Molan. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Eckersley, R. 2000. *Spirituality, Progress, Meaning, and Values*, Paper Presented 3rd Annual Conference on Spirituality, Leadership, and Management, Ballarat, 4 December
- Eysenck, H. J. dan L. Kamin. 1981. *Intelligence : The Battle For The Mind*. London dan Sydney : Pan Book
- _____. 2002. *Tes IQ Anda*. Bandung: CV. Pionir Jaya
- Goleman, D. 2000. *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- _____. 2001. *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih bahasa : Alex Tri K.W. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gordon, E. 2004. *EQ dan Kesuksesan Kerja*, Focus-online, <http://www.epsikologi.com>, 12 Desember 2004
- Habibah, Siti. 2001. *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*, Telaah Bisnis, Vol.2, No.1. p.27-37
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Reset II*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Hair, J, F, et al. 1998. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey : Prentice Hall
- Hoffman, E. 2002. *Psychological Testing At Work*. New York : Mc Graw Hill
- Hunter, J, E. dan F. L. Schmidt. 1996. *Intelligence and Job Performance: Economic and Social Implications*, Psychology, Public, Policy, and Law, No.2, pp447-472
- Idrus, Muhammad. 2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*. Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002
- Imam, G. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan UNDIP
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan UNDIP
- Ivancevich, J, M. 2001. *Human Resource Management*. 8th Edition. New York : McGraw Hill
- Joseph, G. 1978. *Interpreting Psychological Test Data*, Vol.1. New York VNR
- Kale, S. H. dan S. Shrivastava. 2003. *The Ennegram System For Enhancing Workplace Spirituality*, Journal of Management Development, Vol.22, No.4, pp.308-328
- Martin, Anthony Dio. 2000. *Aplikasi EQ Based HR Management System*, Majalah Manajemen, No.148, Desember.

- Mathis, R. L. dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2. Alih bahasa: Bayu Brawira. Jakarta : Salemba Empat
- McCormic, D. W. 1994. *Spirituality and Management*. Journal Of Managerial Psychology, Vol. 9, pp.5-8
- Meyer, J. 2000. *EQ dan Kesuksesan Kerja*, <http://www.e-psikologi.com>, 12 Desember 2004
- Mitroff, L. I. dan E. A. Denton. 1999. *A Study of Spirituality in The Work Place*. Sloan Management Review, Vol.40, No.4, pp.83-92
- Moustafa, K, S, dan T. R. Miller. 2003. *Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection*. Sam Advanced Management Journal, Vol.68
- Mudali. 2002. *Quote: How High Is Your Spiritual Intelligence?* <http://www.eng.usf.edu/gopalakr/articles/spiritual.html>, 15 Januari 2013
- Munir, Ningky. 2000. *Spiritualitas dan Kinerja*. Majalah Manajemen, Vol.124, Juli 2000
- Munzert, A.W. 2003. *Tes IQ*. Jakarta: Kentindo Publisher
- Nggermanto, Agus. 2002. *Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum): Cara Tepat Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Secara Harmonis*. Bandung: Nuansa
- Nurhayati, Siti Fatimah. 2000. *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan: Masihkah Diperlukan*. Telaah Bisnis, Vol.1, No, 1, Juli
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Pengaruh Keadilan Dalam Penggajian dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta*, Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, No.26, Mei-Agustus
- Patton, P. 1998. *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Alih Bahasa: Zaini Dahlan. Jakarta: Pustaka Delaprata
- Purba, Ahmad. 1999. *Emotional Intelligence*. Seri Ayah Bunda, 26 Juli-8 Agustus. Jakarta : Dian Raya
- Ravianto. 1988. *Production of Management*. Jakarta: LSIUP
- Ree, M, J, Earles, J, Teachout, M. S. 1994. *Predicting Job Performance: Not Much More Than G*, Journal of Applied Psychology, Vol.79, No.4, p.518-524
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction To Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. New Jersey : Prentice Hall
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Sala, F. 2004. *Do Programs Designed to Increase Emotional Intelligence at Work*. Emotional Intelligence Consortium Research Journal. Boston
- Schuller, R. S. dan S. L. Jackson. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad 21*, Ed.6, jilid.2. Alih Bahasa: Abdul Rosyid SS. Jakarta: Erlangga
- Schultz, D. P. dan S. E. Schultz. 1994. *Psychology and Work Today, An Introduction To Industrial and Organizational Psychology*. Sixth Edition. Mac
- Setyawan, Dani. 2004. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ, EQ, SQ) Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit YKPN
- Sugiono. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suhariadi, Fendy. 2002. *Pengaruh Inteligensi dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien*. Anima: Indonesia Psikologi Jurnal, Vol.17, No.4, Juli 2002, p.346

Andi Prasetiawan

- Sumediyani, Maria. 2002. *Kecerdasan Spiritual dan Problema Bangsa Ini*, www.google.com, 12 Juni 2005
- Suryabrata, Sumadi. 1998. *Pembimbing Ke Psikodiagnostik II*. Yogyakarta: Rake Sarasin
- Wiamiharja, Sutardjo A. 2003. *Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja*, Jurnal Psikologi, Vol.11, No1, Maret 2003
- Widiantoro. 2001. *Menciptakan Eustress Di Tempat Kerja: Usaha meningkatkan Kinerja Karyawan*, Ventura, Vol.4, No.2 September
- Wiersma, M. L. 2002. *The Influence of Spiritual "Meaning-Making" On Career Behaviour*, Journal of Management Development, Vo.21, No.7, pp.497-520
- Winardi. 1996. *Perilaku Konsumen*. Bandung
- Yuniningsih. 2002. *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*, Fokus Ekonomi Vol.1 No.1 April 2002
- Zohar, D. Marshal. I. 2000. *SQ (Spiritual Intelligence): The Ultimate Intelligence*. London : Blomsburry Publishing
- _____. 2001. *The Ultimate Intelligence*. Bandung : Mizam Media Utama.