



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan
The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at Social Security Organizer Agency

Abdul Latief*, Syardiansah & Muhammad Safwan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Indonesia

Diterima: Februari 2019; Disetujui: April 2019; Dipublish: Juni 2019

*Corresponding Email: latief@unsam.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada BPJS Kesehatan Cabang Langsa yang berjumlah 31 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* menggunakan *sampling jenuh*. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS dilakukan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,098 + 0,260X_1 + 0,290X_2$. Untuk membuktikan hipotesis secara parsial dilakukan uji t untuk masing-masing variabel, dimana variabel komitmen organisasi diperoleh $t \text{ sig} < 5\%$ ($0,03 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Variabel kepuasan kerja diperoleh $t \text{ sig} < 5\%$ ($0,04 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Dan untuk membuktikan hipotesis secara simultan dilakukan uji F, sehingga diperoleh $F \text{ sig} < 5\%$ ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 33,4% komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Abstract

The study aimed to determine how the effect of organizational commitment and job satisfaction on the performance of Langsa Health BPJS employees. The population in this study were permanent employees at the Langsa Health BPJS, which numbered 31 respondents. The sampling technique used in this study is non probability sampling using saturated sampling. The method of data analysis uses multiple linear regression equations with the help of SPSS software carried out t test, F test and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression obtained by the equation $Y = 1,098 + 0,260X_1 + 0,290X_2$. To prove the hypothesis partially carried out t test for each variable, where the organizational commitment variable obtained $t \text{ sig} < 5\%$ ($0.03 < 0.05$) so that it can be stated that organizational commitment has a significant effect on the performance of BPJS health employees in Langsa City. Job satisfaction variables obtained $t \text{ sig} < 5\%$ ($0.04 < 0.05$) so that it can be stated that job satisfaction has a significant effect on the performance of BPJS health employees in Langsa City. And to prove the hypothesis simultaneously the F test is carried out, so that $F \text{ sig} < 5\%$ ($0.00 < 0.05$) can be stated that organizational commitment and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of BPJS employees in Langsa City. As well as the determination coefficient test results obtained by 33.4% organizational commitment and job satisfaction affect the performance of health workers BPJS Langsa City.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Performance

How to Cite: Latief. A., Syardiansah, Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*. 9 (1): 43-48.

PENDAHULUAN

Untuk menjamin keberlangsungan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan serta visi misi yang telah dibuat harus selalu mampu bersaing dengan perkembangan dan tuntutan zaman. Saat ini bukan hanya faktor eksternal saja yang dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan, namun faktor internal lebih sangat memiliki pengaruh dalam peningkatan atau penurunan kinerja sebuah perusahaan. Misalnya dengan kepuasan yang didapat oleh karyawan selama berkerja dalam sebuah perusahaan, jika karyawan puas dengan bekerjanya sangat tidak mungkin kinerja yang ditunjukkan selama bekerja pun akan semakin baik. Demikian pula halnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah perusahaan rendah tentu saja sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja sebuah perusahaan.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengansenang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Sehingga komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar kesetiaan yaitu keaktifan karyawan dalam bekerja serta memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat diketahui dari kesiapan dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk bertahan bergabung di perusahaan dan hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada organisasi.

Kinerja Sumber Daya Manusia yang menjadi karyawan pada perusahaan yang diharapkan berupa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Kinerja

karyawan memberikan gambaran keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan secara umum dikatakan sebagai kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik pada sebuah organisasi ini dapat disebabkan oleh adanya komitmen karyawan terhadap organisasi serta adanya kepuasan kerja. Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah dalam Novita, Sunnuharjo dan Ruhana, 2016).

Kepuasan kerja yang merupakan perasaan positif karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan memberikan hasil yang baik. Ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka karyawan cenderung lebih efektif dalam memberikan kinerja pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas terhadap perusahaan cenderung kurang efektif dalam memberikan pekerjaan. Untuk itu dapat kiranya perusahaan memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya karena karyawan yang kurang puas dapat menurunkan kinerja. Rasa kurang puas dapat diketahui dari karyawan yang malas berangkat ketempat kerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya karyawan lebih senang dalam melakukan pekerjaan serta akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam pemberian jasa asuransi (Suryani & Suharyanto, 2016). Untuk setiap jasa asuransi yang diberikan berkinerja baik tentu saja sangat terkait dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan yang bekerja pada BPJS. Kinerja ini tentu saja banyak faktor yang

mempengaruhinya beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dan komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja ini bisa berdasarkan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan atau pun dalam bentuk lain seperti sikap dan tempat karyawan bekerja yang memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan ini biasanya komitmen karyawan terhadap organisasi pun akan tumbuh dengan subur sehingga memiliki sifat saling menguntungkan. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin mengkaji tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa.

Sopiah dalam Novita, Sunnuharjo dan Ruhana (2016) menyatakan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Luthans dalam Novita, Sunnuharjo dan Ruhana (2016), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Namun Griffin

(2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Sedangkan menurut Streers dalam Munandar (2014), komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri menerima nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasi dan setia terhadap organisasi.

Wibowo (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Tunggal (2012) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima. Rivai dan Sagala (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Namun Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong/tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dan menurut Sunyoto (2013), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Sedangkan Hasibuan (2016) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasil penelitian Syardiansah (2018) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun jasa itu penting.

Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun Gomes dalam Mangkunegara (2015), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, "Ungkapan seperti output, efisiensi secara efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Notoatmodjo (2011), kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi itu sendiri. Sedarmayanti (2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dan Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

METODE PENELITIAN

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada BPJS Kesehatan Cabang Langsa yang berjumlah 31 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* menggunakan *sampling jenuh* sehingga seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Jenis data dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Data kuantitatif berupa jumlah karyawan dan data tanggapan responden atas pernyataan yang diajukan dan di ukur dengan skala likert. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan cara melakukan pemberian kuesioner pada objek penelitian yaitu karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 31 orang responden dan dilakukan pengolahan data dengan bantuan software SPSS, maka diperoleh persamaan linear berganda berdasarkan tabel 1 dibawah ini adalah: $Y = 1,098 + 0,260X_1 + 0,290X_2$

Tabel 1 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
(Constant)	1,098	6,500	,169	,867	
1	Komitmen Organisasi	,260	,118	2,199	,036
	Kepuasan kerja	,290	,139	2,081	,047

Sumber: data diolah SPSS (2018)

Dari hasil pengolahan data kemudian dilakukan uji t untuk membuktikan hipotesis secara parsial dan diperoleh nilai t sig variabel komitmen organisasi <5% (0,03<0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa dan hipotesis dapat diterima. Variabel kepuasan kerja diperoleh

nilai t sig < 5% (0,04<0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa dan hipotesis dapat diterima.

Untuk menguji hipotesis secara simultan dilakukan uji F dengan bantuan software SPSS diperoleh hasil seperti yang ditampilkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Anova

Model	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	47,338	7,035	,003
	Residual	6,729		

Sumber: data diolah SPSS (2018)

Dapat dilihat bahwa nilai F hitung > F sig <5% (0,03 <0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa dan hipotesis dapat diterima. Dengan adanya pengaruh ini, maka untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sudah

sewajarnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan harus semakin ditingkatkan.

Selanjutnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel digunakan hasil pengolahan dari software SPSS seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3 berikut:

Tabel 1.3 Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square
,578 ^a	,334	,287

Sumber: data diolah SPSS (2018)

Terlihat bahwa nilai R² sebesar 0,334 atau 33,4%. Artinya sebesar 33,4% variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa dan sebesar 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dengan adanya pengaruh ini, maka BPJS Kesehatan Kota Langsa harus semakin memperhatikan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mengemukakan simpulan dari hasil persamaan ditunjukkan bahwa

komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Hasil pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel komitmen organisasi diperoleh bahwa hipotesis diterima dengan nilai t sig < 0,05. Dan pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh bahwa hipotesis diterima dengan nilai t sig < 0,05 dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi dan

kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa. Dan dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa sebesar 33,4% dan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Merysa, A. Utami, H.N. & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9, No. 1, Hal 1-9
- Gaffar. (2012). Analisis Kinerja Karyawan Perusahaan, *Artikel*. Vol. 12, No. 01. Hal.30-46.
- Griffin, R.W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jariyati, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep, Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartika, R.G,W.U. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Hellomotion Korpora Indonesia. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Malthis, R.L. & Jackson, J.H. (2012). *Human Resources Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R.W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, U. (2014). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari, *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 3. No. 1, Hal 1-9.
- Soekijo. N. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novita, B.S.S. & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TbkWitelJatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 34, No.1 Hal. 38-46.
- Iswara, P.B.A. & Dewi, A.A.S.K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Managemet*. Vol. 5, No.8 Hal. 1-29.
- Rivai, V, & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rosita, T. & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5. No. 1 Hal 1-20.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Situmorang, S.H. & Lufti, M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sofyandi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, A.I., & Suharyanto, A. (2016). Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kesehatan di Rumah Sakit Umum Sibuhuan Kabupaten Padang Lawas, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (1):
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Caps
- Suwatno & Priansa, J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syardiansah, S, dkk (2018) Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada. *Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 10, No. 2 Hal. 182-188.
- Tunggal, W. (2012). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.