



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL
TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA MANAGER**

(Studi Kasus pada Bank Syariah Indonesia di Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Perbankan Syariah

Oleh :

Winda Armeinita Wulandari

NPM. 21701083019



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manager pada Bank Syariah Indonesia di Kota Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan pada 3 (tiga) Bank Syariah Indonesia di Kota Malang yaitu BSI-KCP Malang-Lawang, BSI-KCP Malang-Suhat, dan BSI-KCP Malang-Pasbes yang berjumlah 40 orang. Pengambilan jumlah sampel menggunakan *Sampling Jenuh*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepemimpinan transformasional (Y1), kecerdasan emosional (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y2), kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja manager (Y3). Dan variabel kecerdasan spiritual (X2) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kepemimpinan tranforasional (Y1) dan Kinerja manager (Y3). Sedangkan variabel kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y2).

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja manager.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan mayoritas muslim terbanyak, dan hal inilah yang menjadikannya salah satu peluang besar akan maju dan berkembangnya perbankan syariah di Indonesia. Menurut Santiyana (2021) dari data yang ada di laporan kinerja Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2019, kinerja dari keuangan perbankan syariah di Indonesia pada tahun 2018 sebesar Rp 477,33 triliun sedangkan pada tahun 2019 kinerja keuangan syariah sebesar Rp 507,76 triliun. Sehingga dapat dikatakan bahwa ada peningkatan sebesar Rp 30,43 triliun atau sekitar 6,38%. Sementara itu untuk tahun 2020 OJK masih berusaha menstabilkan kinerja perbankan syariah mengingat pada tahun 2020 telah terjadi wabah Covid-19 yang menyebabkan melemahnya perekonomian di Indonesia.

Secara garis besar sistem perbankan syariah sudah memenuhi syarat sesuai yang diajarkan dalam Islam, dan sebenarnya perbankan syariah hampir sama saja dengan perbankan konvensional jika dilihat dari prosedur kerjanya, hanya saja berbeda dalam sistem dan hukum-hukum serta dewan pengawas yang mengawasi di dalamnya.

Seperti yang sudah terjadi dan dibahas pada bagian atas perbankan syariah harus mampu bersaing dengan pertumbuhan perbankan konvensional, dengan cara melihat dari sisi kinerja perbankan di Indonesia

yang kian hari kian dipenuhi oleh tantangan, dikejar oleh target, hal ini menjadi resiko pasang surutnya bisnis perbankan syariah.

Adapun tantangan tersebut muncul dari dari dua sisi yaitu dari internal maupun dari eksternal perusahaan perbankan. Faktor internal diantaranya faktor yang dilihat dari bagaimana organisasi itu bergerak dan bagaimana struktur organisasinya, dan sumber daya manusia. Faktor eksternal bisa datang dari era globalisasi yang semakin maju seiring perkembangan jaman yang mengharuskan manusia melakukan berbagai macam aktivitas, dan para kompetitor perbankan, lebih-lebih sekarang kita dituntut harus cepat dan tangkas dalam dunia digital agar mampu bersaing dikanca dunia dan tidak tertinggal.

Santiyana (2021) menyatakan bahwa “Dunia kerja sangat berkaitan dan memerlukan kecerdasan intelektual yang bagus. Seorang yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat memberikan kinerja secara baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik”. Selain harus memiliki IQ yang bagus seseorang juga harus memiliki EQ yang baik pula agar dapat bersosialisasi dengan lingkungannya secara baik.

Selain itu, Menurut (Muhammad Idrus, 2002)“salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif,

berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik”. Dan untuk menunjang semua itu perlu adanya pemimpin yang melopori serta memotivasi seseorang didalam meningkatkan kinerjanya Seperti yang dikatakan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik tidak hanya melihat kesempurnaan dalam kemampuan bekerja, namun melihat juga kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu.

Melihat berbagai fenomena yang ada pada dunia bisnis, terlebih dunia perbankan. Sistem manajer harus lebih menunjukkan ke pertumbuhan perbankan syariahnya agar dapat tumbuh dan berkembang lebih pesat lagi. Untuk menerapkan dan melaksanakannya guna mengoptimalkan kinerja perusahaan, Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Malang membutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik melalui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual setiap karyawan untuk mengatasi masalah yang akan timbul dalam pelayanan maupun pekerjaan yang ada pada bank syariah indonesia kota malang.

Selain itu kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh adanya campur tangan dari seorang pemimpin, pemimpin yang baik dan berkarismatik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi bawahannya. Maka dari itu untuk menunjang terwujudnya semua hal perlu adanya kepemimpinan yang transformasional oleh seorang manajer apabila ingin suatu perusahaan melebar serta mampu mencapai serangkaian sasaran. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

(Rivai, 2013) menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. (Supriyanto & Troena, 2011) Mengacu kepada keberhasilan Muhammad sebagai seorang Islamic Leadership yang tangguh dikenal di Jazirah Arab dan kota lainnya pada waktu itu. Model islamic leadership yang dikembangkan tidaklah bisa terlepas dari empat sifat yang melekat dalam dirinya, yaitu *shiddiq, amanah, tablihg, fathonah*, disamping komitmen menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dalam bisnis.

Dari penelitian terdahulu yang berjudul “*Pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer* (studi kasus di Bank Syariah Kota Malang) (Supriyanto & Troena, 2011) Permasalahan yang diteliti yaitu dari pertumbuhan bank syariah yang hanya 3% (tiga) persen sedangkan 97% (sembilan puluh tujuh) persen masih didominasi oleh bank konvensional salah satu sebabnya karena masyarakat menempatkan agama sebagai wilayah pribadi terpisah dengan tanggung jawab sosial. Padahal Indonesia sendiri merupakan negara dengan mayoritas muslim terbanyak. Sehingga hasil penelitian ditemukan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer.

Penelitian yang dilakukan Wahyuni (2015) dengan judul “pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank muamalat indonesia cabang jember” penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan asosiatif. Dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosioanl dan spiritual sama-sama berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. Kecerdasan emsoioanl dan spiritual sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Muamat Indonesia Cabang Jember.

Penelitian lain dengan judul “*Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya*”Auda (2016) permasalahanya yaitu adanya beban kerja tanpa disertai dengan sumber daya yang sesuai, seringkali menyebabkan kinerja karyawan menurun. Serta konflik yang dijelaskan seperti penyelesaian mengenai jadwal lembur antar karyawan yang terbilang bentrok dengan jadwal pribadi, walaupun ada beberapa karyawan yang bertukar shift kerja. Berdasarkan hasil pengujian, peneliti menemukan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H3 diterima.

Penelitian lain dengan judul “ *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja melalui kineja sebagai variabel intervening (Mediasi)*” Siti Masitoh (2018). Permasalahan yang diteliti yaitu

kurangnya hubungan harmonis yang terjalin antar rekan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, sehingga berdasarkan hasil pengujianya peneliti menemukan bahwa secara parsial kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kinerja karyawan mampu memediasi hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. Saran dari penelitian ini yaitu perusahaan hendaknya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritual mengingat pentingnya kedua variabel tersebut dalam mempengaruhi tingkat kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

Yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu membahas setiap variabel dengan menggunakan indikator yang berisi tentang perbankan konvensional sedangkan penelitian ini membahas setiap variabel dengan menggunakan indikator yang berisi tentang perbankan syariah. Sehingga berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta fenomena yang ada, maka peneliti tertarik mengkaji lebih mendalam lagi tentang: ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan kinerja Manager”*** (Studi di Bank Syariah Indonesia Kota Malang).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada Bank Syariah Indonesia Kota Malang?
2. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bank Syariah Indonesia Kota Malang?
3. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja manajer pada bank Syariah Indonesia Kota Malang?
4. Bagaimana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada bank Syariah Indonesia Kota Malang?
5. Bagaimana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia Kota Malang?
6. Bagaimana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja manajer pada Bank Syariah Indonesia Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada Bank Syariah Indonesia Kota Malang.

2. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bank Syariah Indonesia Kota Malang.
3. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja manajer pada bank Syariah Indonesia Kota Malang.
4. Untuk mengetahui kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional pada Bank Syariah Indonesia Kota Malang.
5. Untuk mengetahui kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Indonesia Kota Malang.
6. Untuk mengetahui kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja manajer pada Bank Syariah Indonesia Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kedepannya menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi Penulis

Untuk menerapkan metode atau ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan melatih untuk menganalisa permasalahan yang ada serta mencari penyelesaiannya.



3. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan serta sebagai bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya yang memiliki kajian teori dan ranah yang sama dengan penelitian ini. Sehingga dapat menjadi pedoman.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil data penelitian yang telah dilakukan di BSI (Bank Syariah Indonesia) pada 3 (tiga) Bank di Kota Malang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 16, maka hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan :

1. Variabel kecerdasan emosional (X_1) tidak berpengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kepemimpinan transformasional (Y_1) dengan nilai sig. 0.751.
2. Variabel kecerdasan emosional (X_1) tidak berpengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y_2) dengan nilai sig. 0.459.
3. Variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja manajer (Y_3) dengan nilai sig. 0.001.
4. Variabel kecerdasan spiritual (X_2) berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional (Y_1) dengan nilai sig. 0.000.
5. Variabel kecerdasan spiritual (X_2) tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y_2) dengan nilai sig. 0.006.
6. Variabel kecerdasan spiritual (X_2) berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja manajer (Y_3) dengan nilai sig. 0.000.

7. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dari variabel (Y1, Y2, Y3). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (Y1), kepuasan kerja (Y2), kinerja manajer (Y3) dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional dan spiritual, sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

- 1) Subjek pada penelitian ini hanya meneliti Bank Syariah Indonesia di 3(tiga) bank yang ada dikota Malang saja. Maka penelitian ini hanya bisa diterapkan pada tiga bank tersebut.
- 2) Terbatasnya sampel pada tiga BSI ini, dikarenakan penelitian ini hanya dapat berfokus pada tingkatan karyawan, dan banyak karyawan yang WFH (Work From Home) dikarenakan kondisi PPKM (Pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat) sehingga sampel yang diperoleh terbatas.
- 3) Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner oleh karena itu data yang diperoleh dan dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

1.3 Saran

1. Bagi Perusahaan

Dilihat dari penelitian variabel-variabel yang dibahas menunjukkan bahwa setiap karyawan merasakan bahwa kepuasan kerja mereka benar-benar dihargai dan dinilai secara baik. Sehingga akan mengaktifkan semangat kerja karyawan dan dapat menambah kepuasan kerja dari semua karyawan.

Selain variabel-variabel yang dibahas ada variabel lain juga yang dapat mempengaruhi kegiatan dan segala aktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia, seperti halnya pimpinan memberikan pelatihan dan motivasi terhadap karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Malang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini guna meningkatkan produktivitas kerja, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus, P., & Sastra, E. (2017). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN PT . JASA RAHARJA (PERSERO)*. 3(1), 12–26.
- Alhusain, A. S. (2021). *STRATEGI DALAM MENDORONG*.
- Anindya, A., & Pasaribu, F. (2018). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Pt . Bahari Samudera Sentosa Dan PT . Bahari Mandiri Bersaudara)*.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. RinekaCipta.
- Ary Dwi Anjarini. (2017). *Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligence Quotient dan Spiritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang*. 03(70), 28–40.
- Auda, R. M. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya*. 8(2), 156–176.
- Augusti, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. universitas diponegoro.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- D. Goleman. (2015). *Emotional Intelligent*. Gramedia Pustaka Utama.
- Eddy Supriyadinata Gorda. (2017). *PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL , KECERDASAN EMOSIONAL , KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA*. 2(2), 347–359.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. universitas diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.
- Ginanjari Ary. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Dan*

- Spiritual ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*. Arga Wijaya PERSADA.
- Goleman. (2009). *Kecerdasan Emosional ; Mengapa El lebih penting dari IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim. Lukman. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia*. Jurnal Ekonomi Dan Industri.
- Hidayati, I. N. (2011). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)*. 66, 629–639.
- Husnurrosyidah. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi*.
- Kurnia, D. R. (2021). *Bank Syariah Indonesia: Sejarah Merger, Saham, Hingga Tujuan*. Zakiy Afdika.
- Kurniawati, E. (2018). *EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL KARYAWAN SYARIAH (Studi Kasus BNI Syariah Kantor Cabang Semarang) SKRIPSI PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH SI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM*.
- Mahazan, A. M., N. (2015). *Islamic Leadership And Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensionals of Islamic Leadership Investory (ILI) Via Contct Analysis Procedures. International E-Journal of Advances in Social Science*.
- Muhammad Idrus. (2002). *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis. Jurnal Ilmiah Dan Terapan, 4(8)*.
- Oktaviani, M. A., & Notobroto, H. basuki. (2014). *Perbandingan Tingkat Konsistensi Normalitas Distribusi Metode. Jurnal Biometrika Dan Kependudukan, 3(2), 127–135*.
<http://www.journal.unair.ac.id/download-fullpapers-biometrikd8bc041810full.pdf>
- Pasek, N. S. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Ilmiah Akuntansi, 1(1), 62–76*. <https://doi.org/10.23887/jia.v1i1.9983>
- Priyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. Zifatama Fublishing.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitaif*. Zifatama.
- Rivai dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins. (2012). *Management, Eleven Edition*. Prentice Hall.
- Santiyana Putri. (2021). *Analisis Trend Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Tahun 2019 Sampai Dengan Tahun 2021*. 6.
- Sekaran, U. dan R. B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.

- Setyowati, A., Hartati, S., & Sawitri, D. R. (2010). Resiliensi Pada Siswa Penghuni Rumah Damai. *Psikologi Undip*, 7(1), 67–77.
- Siti Masitoh. (2018). *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening*.
- Sri Wahyuni. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. In *e- SOSPOL Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual* (pp. 1–14).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *metode penelitian pendidikan Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sun, T. (2011). The Impact Of Psychological capital on job embeddedness and job performance among nurse : A structural equation approach. *Journal of Advance Nursing*.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari ' ah Kota Malang)*. 66, 693–709.
- Suryani & Hendrayadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. PrenadeMedia Group.
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 43, 22–34.
- Tarigan. (2015). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel-Hotel Berbintang 3 Di Pekanbaru*. 2(2).
- Widyaiswara Ahli Madya. (2019). *Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di The Importance of Emotional Intelligence for Millennium Leadership in the Era of Revolution 4 . 0 .10*(April), 78–97.
- Zohar Dan Marshall. (2001). *SQ Kecerdasan Spiritual*. Mizan Pustaka.
- Zohar Dan Marshall. (2007). *Spiritual Intelligent The Ultimate Intelligence*. Mizan Media Utama.