



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Agus Sugiyardi (Agus.sugiyardi@unira.ac.id)

²Moh. Helmi Hidayat (moh.helmi90@gmail.com)

³Mujibno (mujibnoidia@gmail.com)

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madura

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan Sumenep

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan PT Marinal Indo Prima, dengan metode yang digunakan adalah aksidental sampling. Jenis data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT:

This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence on Employee Performance. This research uses a quantitative approach and the type of research is explanatory research. The research sample is 100 employees of PT Marinal Indo Prima, with the method used is accidental sampling. The type of data used is primary data obtained from distributing questionnaires. The data analysis used is multiple linear regression. The results of the study show that Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords : Emotional Intelligence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki potensi kecerdasan yang berbeda-beda. Kecerdasan intelektual (IQ) adalah kecerdasan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai

aktivitas mental seperti berpikir, bernalar, dan memecahkan masalah¹. Dalam pendidikan Indonesia, kecerdasan intelektual lebih dihargai daripada kecerdasan lainnya. Realitanya kecerdasan dinilai dari nilai rapor atau IP, sedangkan sikap, kreativitas, kemandirian, emosi, spiritualitas belum mendapat penilaian yang proporsional². Menurut Carruso dalam penelitiannya, fakta bahwa kemampuan intelektual yang diukur dengan IQ masih penting dalam kesuksesan kerja, “Faktanya, banyak psikolog masih percaya bahwa IQ adalah satu-satunya prediktor terbaik kesuksesan di tempat kerja”³. Harapan setiap perusahaan yang memiliki karyawan yaitu setiap karyawan bisa menghasilkan produktifitas yang bagus sehingga berempak baik kepada karyawan.⁴ Pada akhirnya tujuan dari perusahaan mempekerjakan karyawan berhasil jika kinerja karyawan sesuai dengan tujuan setiap perusahaan. Agama Islam mengajarkan agar bekerja bukan hanya untuk dunia tetapi bekerja untuk mendapatkan kebaikan di dunia dan akhirat, sehingga setiap karyawan yang memasarkan produknya disarankan dengan prinsip islamic marketing.⁵

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat upah yang diberikan. Tinggi rendahnya upah dan kesesuaiannya dengan beban kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Naiknya upah pada tingkat tertentu dapat menumbuhkan rasa puas pada karyawan serta dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja.⁶

Bekerja tidak hanya bertindak untuk melaksanakan tugas, tetapi juga kecerdasan dalam menganalisis sesuatu, kecerdasan intelektual berperan ketika seseorang menggunakan kemampuan analitis dan kognitifnya untuk memecahkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Namun Goleman memiliki pendapat berbeda, kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri, dan

¹ Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

² Efendi, Agus. (2005). *Revolusi Kecerdasan Abad 21: Kritik NI, EI, SQ, AQ, dan Suksesful Intelligenceatas IQ*. Bandung: Alfabeta.

³ Caruso, David R. (1999). *Applying The Ability Model of Emotional Intelligence To The World of Work*. Diperoleh dari <https://www.yumpu.com/en/document/read>.

⁴ Iqbal Rafiqi et al., “Efektivitas Implementasi E-Budgeting Dalam Mewujudkan Good Governance Dengan Model CIPP (Studi Kasus Pada Kota Surabaya),” *Asyarikah*, vol.1, no. 2 (2020): 1–24.

⁵ Imani Rusli Romadhoni, Iqbal Rafiqi, “Strategi Marketing Syariah Tabungan Gaul IB Bagi Generasi Millenial Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep,” *Ilmu Manajemen*, vol.1, no. 2 (2021): 66–71, <https://journal.actual-insight.com/index.php/equilibrium/article/view/186/129>.

⁶ Moh Helmi Hidayat, “Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Buruh Pengrajin Batik Tulis Di Kelurahan Kowel Kabupaten Pamekasan,” *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, vol.1, no. 1 (2021): 61.

inisiatif. ⁷mengemukakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% faktor kesuksesan seseorang, sedangkan 20% lainnya ditentukan oleh kecerdasan intelektual⁸.

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola isyarat dan informasi emosional⁹. Kecerdasan emosional merupakan indikator kunci keberhasilan seseorang¹⁰. Goleman¹¹ menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat bekerja dengan baik tanpa kecerdasan emosional. Keduanya saling melengkapi, dan jika dapat berinteraksi dengan baik maka kecerdasan emosional akan meningkat, begitu pula dengan kecerdasan intelektual¹². Beberapa penelitian tentang kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya. Studi-studi ini menunjukkan hasil yang berbeda. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh¹³, menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan kecerdasan emosional yang menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih penting daripada kecerdasan lainnya di tempat kerja. Penelitian¹⁴, menyatakan bahwa hanya kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh¹⁵, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak terlalu besar pengaruhnya, dan bila dimediasi oleh perilaku kewargaan organisasi hasilnya menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

⁷ Goleman. (2001). *Emotional Intelligence untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K.W. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

⁹ Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2009).

¹⁰ Pasiak, Taufiq. (2002). *Revolusi IQ/EQ/SQ: antara Neurosains dan AlQuran*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.

¹¹ Ibid

¹² Efendi, Agus. (2005).

¹³ Husain, Saddam Amir. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

¹⁴ Fharied, Weldy. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

¹⁵ Pratama, Ferdiansyah Ari. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour pada Perusahaan Bersatu Sukses Group Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.4 No.2.

Penelitian¹⁶, menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dimediasi oleh profesionalisme, kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional tidak signifikan. Penelitian¹⁷, menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun dari keduanya, kecerdasan spiritual mendominasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh¹⁸, menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial. Namun dari kedua variabel yang diuji, kecerdasan emosional mendominasi. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh¹⁹ yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja melalui perilaku kewargaan organisasi, Organizational Citizenship Behaviour adalah tidak mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja, dan Organizational Citizenship Behaviour mampu memediasi kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja.

Tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

TEORI DAN HIPOTESIS

Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kinerja Karyawan

Tika membagi lima unsur pembentuk budaya, yaitu lingkungan bisnis, nilai, panutan atau pahlawan, ritual, dan jaringan budaya. Yang termasuk dalam nilai-nilai organisasi disini adalah nilai-nilai individu anggota organisasi, dalam hal ini termasuk

¹⁶ Yani, Ayu Soeti dan Ayu Istiqomah. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *Media Studi Ekonomi*, Vol.19 No.2.

¹⁷ Sholiha, Milatus, H. Hadi Sunaryo, dan Ach. Agus Priyono. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawan-Malang. *Warta Ekonomi*, Vol.07, No.17.

¹⁸ Sella, Irma Ervita. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

¹⁹ Maulidina, Nur Izzah, dan Vivin Maharani Ekowati. (2017). Pengaruh Emotional dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Malang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol.13, No.2.

kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.²⁰ Karena kecerdasan merupakan nilai yang dimiliki bersama oleh semua anggota namun dengan tingkat frekuensi yang berbeda. Maju tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana para anggota dalam organisasi tersebut. Infrastruktur, sistem, dan keuangan yang baik tidak akan ada artinya jika anggota organisasi memiliki kompetensi dan komitmen yang rendah. Kompetensi yang dimiliki seseorang berkaitan erat dengan tinggi rendahnya IQ yang dimilikinya, semakin tinggi IQ seseorang maka semakin cepat seorang pegawai menerima ilmu yang diberikan. Sedangkan untuk meningkatkan komitmen diperlukan usaha yang lebih. Namun, peningkatan komitmen berkaitan erat dengan EQ seseorang. Semakin tinggi EQ seseorang, maka semakin baik pula kemampuan seorang karyawan dalam memotivasi dirinya untuk selalu berkomitmen positif terhadap organisasi, serta mengelola emosi dengan baik sehingga dapat meminimalisir sikap negatif yang dapat berdampak pada anggota lain dan organisasi.

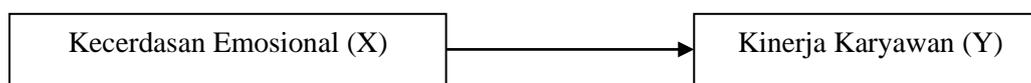
Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik, serta berhubungan dengan orang lain. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik kemungkinan besar akan berhasil dalam hidup karena mampu mengembangkan kebiasaan berpikir yang mendorong produktivitas. Kemampuan ini akan mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugasnya. Menurut Supriyanto et al., penilaian kinerja ini dapat diukur melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, mencapai target, dan bekerja tanpa kesalahan. Dalam menyelesaikan tugas, pegawai dituntut untuk selalu tepat waktu, dalam hal ini pegawai yang memiliki EQ tinggi akan mampu mengatur diri dan waktunya sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. Seseorang yang memiliki EQ tinggi pun dapat menyelesaikan suatu tugas dengan menyisihkan waktu yang dimilikinya, sehingga dapat digunakan untuk bekerja di luar target yang telah ditetapkan. Selain itu, dengan manajemen diri dan waktu yang baik, karyawan juga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

²⁰ Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

METODE

Model Konseptual



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Pengukuran

Variabel Kecerdasan Emosional (X) di adopsi dari²¹, dan variabel Kinerja Karyawan di adopsi dari²².

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Penggunaan metode kuantitatif dikarenakan penelitian ini berupa angka-angka dengan analisis statistik.²³ Menurut Achmad dalam penelitiannya penelitian kuantitatif menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat.²⁴

Sampel

Sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan PT Marinal Indo Prima dengan teknik pengambilan sampel Aksidental. Penelitian ini termasuk *Eksplanatory Research*^{25, 26, 27, 28, 29}.

²¹ Goleman

²² Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.

²³ Iqbal Rafiqi et al., "Investigasi Peran Fee Based Income Terhadap Profitabilitas (Roa) Di Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Periode 2005-2014)," vol.1, no. 2 (2020): 123–144.

²⁴ Achmad Jufri Sandi Mulyadi, Muhammad Ghafur Wibowo, Iqbal Rafiqi, "Determinan Penanaman Modal Asing Di Indonesia Periode 1970-2020: Pendekatan NARDL," *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, vol.4, no. 3 (2021): 232–244.

²⁵ Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

²⁶ Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550–571.

²⁷ Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604–1620

²⁸ Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi.(2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

Jenis data

Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan ialah Analisis Regresi Linier Berganda dengan alat bantu SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standartdized Coefficients	t-test	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	0,898	70.754	0,001	Signifikan
Std.error	0,004			

Dependent Variabel :Y

Sumber: Data diolah peneliti: 2022

Berdasarkan tabel 1, Variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikansi 0,001 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,898 terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kecerdasan Emosional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,001 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,898. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kecerdasan Emosional bagi kinerja karyawan. Hal

²⁹ Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9–17.

tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai beta koefisien standar bernilai positif menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (EQ) dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional (EQ) maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian³⁰, Kemampuan akan mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugasnya. Penilaian kinerja ini dapat melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, pencapaian target, dan bekerja tanpa kesalahan. Dalam menyelesaikan tugas, pegawai dituntut untuk tepat waktu, dalam hal ini pegawai yang memiliki Kecerdasan Emosional (EQ) yang tinggi akan mampu mengatur diri dan waktunya agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. Seseorang yang memiliki Kecerdasan Emosional (EQ) tinggi pun dapat menyelesaikan tugas dengan menyisihkan waktu yang dimilikinya, sehingga dapat digunakan untuk bekerja melebihi target yang telah ditetapkan. Selain itu, dengan manajemen diri dan waktu yang baik, karyawan juga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan Emosional mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, semakin baik Kecerdasan Emosional dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga nantinya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,698.

Saran

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu: Peneliti yang melakukan penelitian di daerah tertentu, harus mampu berkomunikasi dengan bahasa daerah setempat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam memberi penjelasan untuk pengisian kuesioner. Dan peneliti selanjutnya bisa mengembangkan model

³⁰ Supriyanto, Achmad Sani, dan Machfudz, Masyhuri. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN-MALIKI Press.

konseptual dengan menambah variabel independen lainnya. Dan peneliti yang selanjutnya juga bisa mencari perusahaan lainnya untuk di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Caruso, David R. (1999). *Applying The Ability Model of Emotional Intelligence To The World of Work*. Diperoleh dari <https://www.yumpu.com/en/document/read>.
- Efendi, Agus. (2005). *Revolusi Kecerdasan Abad 21: Kritik NI, EI, SQ, AQ, dan Successful Intelligence atas IQ*. Bandung: Alfabeta.
- Fharied, Weldy. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Riau, Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Goleman. (2001). *Emotional Intelligence untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K.W. Jakarta: PT. Gramedia Pustakan Utama.
- Hidayat, Moh Helmi. "Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Buruh Pengrajin Batik Tulis Di Kelurahan Kowel Kabupaten Pamekasan." *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, vol.1, no. 1 (2021): 61.
- Husain, Saddam Amir. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulidina, Nur Izzah, dan Vivin Maharani Ekowati. (2017). Pengaruh Emotional dan Spiritual Quotient (SQ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Malang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol.13, No.2.
- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.
- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi.(2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.
- Pasiak, Taufiq. (2002). *Revolusi IQ/EQ/SQ: antara Neurosains dan Al Quran*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Pratama, Ferdiansyah Ari. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour pada Perusahaan Bersatu Sukses Group Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.4 No.2.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Rafiqi, Iqbal, Nur Hidayah Selviyanti, Siti Halimah, dan Nur Eka. "Efektivitas Implementasi E-Budgeting Dalam Mewujudkan Good Governance Dengan Model CIPP (Studi Kasus Pada Kota Surabaya)." *Assyarikah*, vol.1, no. 2 (2020): 1-24.
- Rafiqi1, Iqbal, Fatati Nuryana, Maftuhatul Faizah, dan Achmad Jufri. "Investigasi Peran Fee Based Income Terhadap Profitabilitas (ROA) Di Bank Syariah Indonesia

- (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri Periode 2005-2014).” vol.1, no. 2 (2020): 123-144.
- Rusli Romadhoni, Iqbal Rafiqi, Imani. “Strategi Marketing Syariah Tabungan Gaul IB Bagi Generasi Millennial Pada BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.” *Ilmu Manajemen*, vol.1, no. 2 (2021): 66-71. <https://journal.actual-insight.com/index.php/equilibrium/article/view/186/129>.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandi Mulyadi, Muhammad Ghafur Wibowo, Iqbal Rafiqi, Achmad Jufri. “Determinan Penanaman Modal Asing Di Indonesia Periode 1970-2020: Pendekatan NARDL.” *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, vol.4, no. 3 (2021): 232-244.
- Sella, Irma Ervita. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Sholihah, Milatus, H. Hadi Sunaryo, dan Ach. Agus Priyono. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawan-Malang. *Warta Ekonomi*, Vol.07, No.17.
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yani, Ayu Soeti dan Ayu Istiqomah. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *Media Studi Ekonomi*, Vol.19 No.2.
- Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550-571.
- Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widayastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604-1620
- Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9-17.