

# FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECERDASAN EMOSIONAL GURU

Fransiscus Amonio Halawa<sup>1\*</sup>

<sup>1\*)</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata dan Logistik Lentera Mondial

Alamat : Jl KH. Hasyim Ashari No 54, RT 17/RW 5, Petojo Utara, Kecamatan Gambir, Jakarta Pusat 10130

*Email penulis korespondensi: franshalawa@gmail.com*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional guru di daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal). Kecerdasan emosional dipandang sebagai aspek penting dalam menunjang kinerja dan ketahanan psikologis guru, terutama dalam menghadapi tantangan keterbatasan fasilitas, akses pendidikan, serta kondisi sosial budaya di daerah 3T. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kecerdasan emosional guru meliputi: (1) Kesadaran diri, yaitu kemampuan guru mengenali emosi, kekuatan, serta keterbatasan pribadi yang berdampak pada pola pengambilan keputusan; (2) Pengaturan emosi, berupa keterampilan mengendalikan stres, mengelola tekanan pekerjaan, dan menjaga stabilitas psikologis; (3) Motivasi diri, yang mencakup dorongan internal untuk berprestasi, ketekunan dalam menghadapi hambatan, serta komitmen terhadap profesi pendidikan; (4) Empati, yakni sensitivitas terhadap kondisi peserta didik dan lingkungan sosial yang beragam; serta (5) Hubungan sosial, yang mencerminkan kemampuan membangun interaksi positif, kerja sama dengan sesama guru, masyarakat, dan pemangku kepentingan pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru di daerah 3T tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh kondisi sosial budaya, dukungan kelembagaan, dan aspek spiritualitas yang melekat dalam praktik pendidikan. Dengan demikian, peningkatan kecerdasan emosional guru di daerah 3T memerlukan strategi pengembangan berkelanjutan yang menekankan pelatihan keterampilan emosional, penguatan motivasi intrinsik, serta penciptaan lingkungan sekolah yang suportif.

Kata kunci: Kecerdasan emosional, guru, daerah 3T, kesadaran diri, empati, motivasi.

## ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence the emotional intelligence of teachers in 3T (Frontier, Outermost, and Disadvantaged) areas. Emotional intelligence is seen as an important aspect in supporting the performance and psychological resilience of teachers, especially in facing the challenges of limited facilities, access to education, and socio-cultural conditions in 3T areas. The main factors that influence the emotional intelligence of teachers include: (1) Self-awareness, namely the ability of teachers to recognize emotions, strengths, and personal limitations that impact decision-making patterns; (2) Emotional regulation, in the form of skills to control stress, manage work pressure, and maintain psychological stability; (3) Self-motivation, which includes internal drive to achieve, perseverance in facing obstacles, and commitment to the teaching profession; (4) Empathy, namely sensitivity to the conditions of students and diverse social environments; and (5) Social relationships, which reflect the ability to build positive interactions, cooperation with fellow teachers, the community, and educational stakeholders. The results of the study indicate that the emotional intelligence of teachers in 3T areas is not only influenced by individual factors, but also by socio-cultural conditions, institutional support, and aspects of spirituality inherent in educational practices. Thus, improving the emotional intelligence of teachers in 3T areas requires a sustainable development strategy that emphasizes emotional skills training, strengthening intrinsic motivation, and creating a supportive school environment.

*Keywords: Emotional intelligence, teachers, 3T areas, self-awareness, empathy, motivation*

## PENDAHULUAN

Goleman dalam Mangkunegara (2005) mengungkapkan bahwa pencapaian kinerja seseorang ditentukan hanya sebanyak 20% dari IQ sedangkan sisanya sebanyak 80% ditentukan oleh kecerdasan emosional. Akbar (2013) menemukan dalam penelitiannya bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik dapat memahami berbagai emosi yang dirasakannya, termasuk tekanan pekerjaan serta dapat mengendalikannya. Goleman (2005) mengutarakan bahwa kecerdasan emosional menimbulkan berbagai

dampak positif dalam diri seorang karyawan yang membutuhkan berbagai kemampuan untuk menangani tekanan bekerja. Kecerdasan emosional dapat menimbulkan berbagai dampak positif dalam diri seseorang, seperti kemampuan meregulasi emosi sehingga mampu merespon tekanan dengan positif dan terhindar dari kecenderungan kelelahan (*burnout*). Arbadiati (2007) mengatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosi memiliki kemampuan dalam merasakan emosi, mengelola dan memanfaatkan emosi secara tepat sehingga dapat memberikan kemudahan menjalani kehidupan sebagai makhluk sosial. Masalah yang dihadapi individu biasanya disertai dengan emosi-emosi negatif.

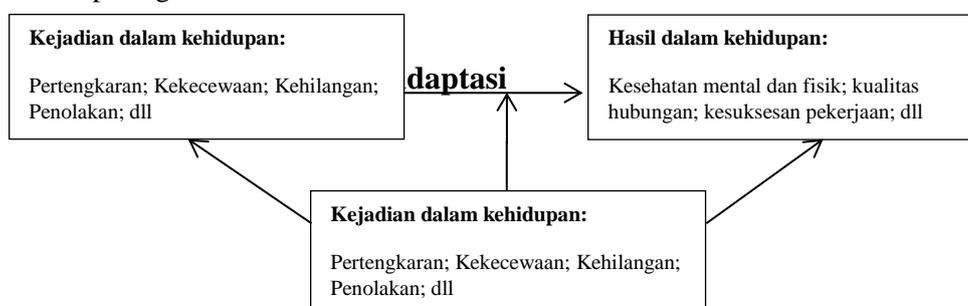
Kecerdasan emosional terbukti menjadi predictor signifikan pada tingkat *burnout* yang rendah (Shead *et al*, 2015). Lebih khusus lagi tingkat kelelahan emosional yang rendah serta pencapaian diri menunjukkan efek moderasi pada hubungan antara stress dan *burnout* (Gorgen-Ekermans dan Brand, 2012; Salami dan Ajitoni, 2016; Szczygiel dan Bazinka, 2013). Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi, karena kemampuan mereka untuk mengidentifikasi dan memahami emosi mereka serta memanfaatkan strategi perbaikan emosional, dapat mengurangi dampak stress kerja, sehingga melindungi mereka dari kejenuhan.

Goleman (2009) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Definisi lain dari Mayer dan Salovey, kecerdasan emosi sebagai sebuah kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk memantau emosi dirinya dan orang lain, serta kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan orang lain, lalu kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya. Shapiro (2001) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sehimpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosional seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa karakteristik, salah satunya biografi yang terdiri dari jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan dan pengalaman kerja. Goleman (2005) berpendapat pria memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, kemampuan untuk berkomitmen, bertanggung jawab, berpandangan etis, memiliki simpati dan berperilaku *caring* dalam membina hubungan. Namun pada kondisi tertekan atau ketika mendapat kritik dari orang lain, pria lebih mungkin mengekspresikan amarah yang dapat berkelanjutan pada perilaku kekerasan. Pada wanita, Goleman (2005) mengungkapkan wanita lebih cenderung asertif, mengekspresikan perasaan secara langsung, dan memiliki perasaan positif terhadap dirinya sendiri. Namun, dikatakan oleh Mcshane dan Glinow (2003) bahwa pria lebih mampu mengontrol emosinya daripada wanita.

## TINJAUAN PUSTAKA

Ciarrochi, Forgas dan Mayer (2001) dalam Ardiana (2010) mendeskripsikan kecerdasan emosional sebagai bentuk adaptasi terhadap segala kejadian kehidupan, negatif atau positif sehingga mampu menghasilkan *outcome* yang diharapkan. Kecerdasan emosional secara langsung mampu mempengaruhi individu merespon kejadian di kehidupannya. Selain itu kecerdasan emosional juga memungkinkan individu mencapai *outcome* yang diharapkan dalam kehidupannya. Gambaran penggunaan kecerdasan emosional tersebut terlihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 1 Kecerdasan Emosional dalam Kehidupan**

Beberapa studi melacak tingkat kecerdasan emosional selama bertahun-tahun dan menunjukkan bahwa individu semakin lama semakin baik kecerdasan emosionalnya (Goleman, 2005). Hal ini berkaitan dengan usia individu yang berhubungan dengan kematangan atau tingkat kedewasaan (Ardiana, 2010). Lebih

lanjut dikatakan Robbins dan Judge (2008) bahwa lama kerja individu dapat mendasari perkiraan yang baik bagi produktivitas kerja individu. Perawat dengan pengalaman kerja yang lebih lama diharapkan mampu menunjukkan kecerdasan emosional yang lebih baik.

Utami & Nugroho (2020) menemukan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap burnout, tetapi tidak signifikan pada guru di wilayah tertinggal. Hasil penelitian Rahmadani & Isnaini (2021) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout karena tekanan eksternal lebih dominan. Hasil yang sama ditemukan oleh Sihombing, dkk. (2023) Kecerdasan emosional tidak cukup kuat melindungi guru dari burnout di sekolah 3T tanpa dukungan sistemik.

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka dapat disintesis bahwa Kecerdasan emosional adalah merupakan kemampuan mengetahui perasaan diri sendiri dan orang lain serta bagaimana cara menggunakan informasi dan energi secara konstruktif. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan Tindakan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2016:43) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang didesain untuk menggambarkan karakteristik orang, kejadian, atau situasi, menjelaskan hubungan atau korelasional antar variabel, berpikir secara sistematis mengenai aspek-aspek dalam situasi tertentu, memberikan ide-ide dan membantu membuat keputusan yang pasti. Sedangkan menurut Arikunto (2014:27), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, kemudian penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Dilihat dari metode pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode survei yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, pengalaman, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel-variabel dengan sampel yang diambil dari populasi tertentu, dimana teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk memperoleh data ke subyek peneliti (Sugiyono, 2018:48). Analisa data menggunakan pendekatan analisa SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis Kovarian.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 333 guru SMP Negeri di wilayah kabupaten Nias Selatan, dimana jumlah tersebut dapat dikatakan mewakili populasi. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Menurut Ghazali (2018) kriteria pengujiannya yaitu dengan melihat nilai KMO dan *factor loading*. Apabila nilai KMO > 0,5 dan *factor loading* > 0,05 maka instrumen yang diukur valid. Uji reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2014:221).

Skala ukur berupa skala Likert yang terdiri dari alternatif jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Skor responden berada dalam rentang 35-175 lalu dikategorikan dalam dua kelompok yaitu rendah (skor <87,5) dan tinggi (skor  $\geq$  87,5). Gambaran isi kuesioner terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Gambaran Isi Kuesioner Kecerdasan Emosional**

No	Dimensi	Jumlah Pernyataan	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Kesadaran diri	8	1,4,6,7,8	2,3,5
2.	Pengaturan emosi	8	9,10,11,12,13,15	8,10,14,16
3.	Motivasi diri	8	17,18,20,22,23	19,21,24
4.	Empati	7	25,26,27,28	29,30,31
5.	Hubungan sosial	7	32,33,34,35	36,37,38

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

### Uji Validitas

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas eksternal yang dilakukan dengan software SPSS versi 25.0 dengan metode analisis faktor. Analisis faktor dilakukan untuk mencari hubungan interdependensi antara variabel sehingga dapat diidentifikasi faktor-faktor yang menyusunnya. Dari hasil

analisis faktor ini akan nampak item pertanyaan atau indikator dalam kuesioner yang tidak sesuai atau tidak penting sehingga kemudian dapat direduksi. Uji validitas dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling* (KMO-MSA) dan *Bartlett's Test of Sphericity* (BTS) pada tabel *KMO and Bartlett's Test*. Untuk variabel dan indikator dapat dikatakan valid apabila nilai KMO-MSA > 0.5, nilai BTS < 0.05, dan anti-image correlation > 0.5. adapun hasil uji validitas untuk variabel kuesioner dapat dilihat pada uraian berikutnya:

**Tabel 2 Uji Validitas (Uji Coba)**

Variabel	Dimensi	Kode Item	KMO MSA	BTS	Anti Image Correlation	Keterangan
Kecerdasan Emosional	Kesadaran diri	KE.1	0,625	0,000	0,669	Valid
		KE.2			0,691	Valid
		KE.3			0,609	Valid
		KE.4			0,708	Valid
		KE.5			0,629	Valid
		KE.6			0,799	Valid
		KE.7			0,281	Tidak Valid
		KE.8			0,741	Valid
	Pengaturan emosi	KE.9			0,619	Valid
		KE.10			0,368	Tidak Valid
		KE.11			0,584	Valid
		KE.12			0,698	Valid
		KE.13			0,754	Valid
		KE.14			0,725	Valid
		KE.15			0,589	Valid
		KE.16			0,786	Valid
	Motivasi diri	KE.17			0,576	Valid
		KE.18			0,540	Valid
		KE.19			0,713	Valid
		KE.20			0,705	Valid
		KE.21			0,583	Valid
		KE.22			0,610	Valid
		KE.23			0,487	Tidak Valid
		KE.24			0,560	Valid
	Empati	KE.25			0,564	Valid
		KE.26			0,608	Valid
		KE.27			0,637	Valid
		KE.28			0,504	Valid
		KE.29			0,696	Valid
		KE.30			0,731	Valid
		KE.31			0,786	Valid
	Hubungan sosial	KE.32			0,757	Valid
		KE.33			0,692	Valid
		KE.34			0,579	Valid
		KE.35			0,528	Valid
		KE.36			0,631	Valid

Variabel	Dimensi	Kode Item	KMO MSA	BTS	Anti Image Correlation	Keterangan
		KE.37			0,548	Valid
		KE.38			0,678	Valid

Sumber : Data primer diolah (2025)

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai KMO > 0.5 dengan demikian pernyataan dari variabel *Burnout*, *Self-Leadership*, Kecerdasan emosional dan Spritualitas dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Untuk nilai *Anti Image Correlation*, terdapat beberapa butir item yang dibawah 0.5 sehingga dinyatakan tidak valid, diantaranya item BO.2 dan BO.16 pada variabel *Burnout*, item SL.9 pada variabel *Self-Leadership*, item KE.7, KE.10 dan KE.23 pada variabel Kecerdasan Emosional dan item ST.4, ST.11, ST.22 dan ST.29 pada variabel Spritualitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan atau ketepatan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.6 berarti item angket dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diukurinya:

**Tabel 3 Uji Reliabilitas Tahap Pre-test**

Variabel	Jumlah Item	Koefisien Reliabilitas	Kriteria	Keterangan
Kecerdasan Emosional	35	0.973	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Dari Tabel 3 diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0.6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka dengan demikian item yang mengukur variabel Kecerdasan Emosional dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel tersebut.

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Variabel Kecerdasan Emosional pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) dimensi dan 35 (tiga puluh lima) item pertanyaan meliputi :

1. Kesadaran diri (KE.1 – KE.7)
2. Pengaturan emosi (KE.8 – KE.14)
3. Motivasi diri (KE.15 – KE.21)
4. Empati (KE.22 – KE.28)
5. Hubungan sosial (KE.29 – KE.35)

Hasil jawaban responden dalam bentuk skor rata-rata selanjutnyaditampilkan pada tabel berikut ini :

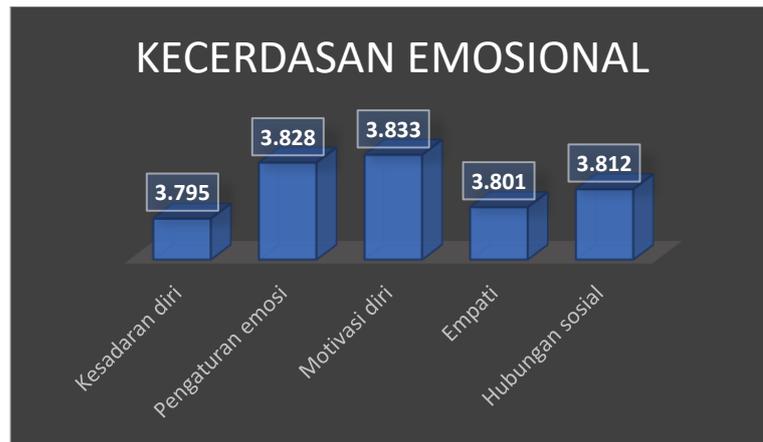
**Tabel 4 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional**

Indikator Kecerdasan Emosional	Std. Deviation	Mean	Kategori
<b>Kesadaran diri</b>			
KE.1	0,777	3,814	Tinggi
KE.2	0,781	3,772	Tinggi
KE.3	0,758	3,793	Tinggi
KE.4	0,778	3,781	Tinggi
KE.5	0,765	3,775	Tinggi
KE.6	0,781	3,805	Tinggi
KE.7	0,808	3,823	Tinggi
<b>Nilai Rata-rata</b>		<b>3,795</b>	<b>Tinggi</b>

Indikator Kecerdasan Emosional	Std. Deviation	Mean	Kategori
<b>Pengaturan emosi</b>			
KE.8	0,769	3,832	Tinggi
KE.9	0,805	3,811	Tinggi
KE.10	0,827	3,829	Tinggi
KE.11	0,803	3,817	Tinggi
KE.12	0,785	3,823	Tinggi
KE.13	0,806	3,826	Tinggi
KE.14	0,815	3,859	Tinggi
<b>Nilai Rata-rata</b>		<b>3,828</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Motivasi diri</b>			
KE.15	0,744	3,826	Tinggi
KE.16	0,777	3,859	Tinggi
KE.17	0,772	3,817	Tinggi
KE.18	0,787	3,799	Tinggi
KE.19	0,745	3,814	Tinggi
KE.20	0,760	3,886	Tinggi
KE.21	0,835	3,829	Tinggi
<b>Nilai Rata-rata</b>		<b>3,833</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Empati</b>			
KE.22	0,795	3,817	Tinggi
KE.23	0,756	3,817	Tinggi
KE.24	0,782	3,790	Tinggi
KE.25	0,769	3,832	Tinggi
KE.26	0,775	3,820	Tinggi
KE.27	0,791	3,766	Tinggi
KE.28	0,771	3,769	Tinggi
<b>Nilai Rata-rata</b>		<b>3,801</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Hubungan sosial</b>			
KE.29	0,744	3,778	Tinggi
KE.30	0,771	3,820	Tinggi
KE.31	0,787	3,817	Tinggi
KE.32	0,745	3,805	Tinggi
KE.33	0,767	3,811	Tinggi
KE.34	0,753	3,814	Tinggi
KE.35	0,769	3,841	Tinggi
<b>Nilai Rata-rata</b>		<b>3,812</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS 25(2025)

Rekapitulasi dimensi Kecerdasan Emosional pada guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan, seperti nampak pada gambar 4.8 di bawah ini.



**Gambar 2. Kecerdasan Emosional guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan (n=333)**

Sumber: Data Hasil Penelitian, (Diolah, 2025)

Tabel 4 dan Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa dari lima dimensi dengan 35 (tiga puluh lima) indikator Kecerdasan Emosional pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan, ternyata dimensi Motivasi diri merupakan dimensi yang dipersepsi paling tinggi dengan total skor rata-rata skor 3,833 dalam kategori tinggi. Tingginya persepsi responden pada dimensi Motivasi diri terdapat pada indikator KE.20. Sedangkan Kesadaran diri merupakan dimensi Kecerdasan Emosional yang dipersepsi paling rendah dengan skor rata-rata sebesar 3,795. Rendahnya persepsi responden pada dimensi Kesadaran diri lebih diakibatkan oleh rendahnya persepsi responden pada indikator KE.2. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan termasuk dalam kategori tinggi terutama pada Motivasi diri yang disebabkan karena para guru melaksanakan tugas mengajar dengan penuh semangat, mampu memotivasi diri untuk mencapai hasil terbaik, serta mampu meningkatkan kinerja untuk kemajuan kualitas Pendidikan.

#### **Analisis Cross-sectional Profil Resonden dengan Kecerdasan emosional**

Berikut ini adalah hasil analisis Profil Resonden dengan Kecerdasan emosional:

**Tabel 5 Analisis Cross-sectional Profil Resonden dengan Kecerdasan emosional**

Profil Responden		Kecerdasan emosional			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	10 (6%)	116 (69.5%)	41 (24.6%)	167
	Perempuan	19 (11.4%)	114 (68.7%)	33 (19.9%)	166
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>230</b>	<b>74</b>	<b>333</b>
Usia	<= 40 Tahun	22 (8.5%)	176 (68.2%)	60 (23.3%)	258
	> 40 Tahun	7 (9.3%)	54 (72%)	14 (18.7%)	75
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>230</b>	<b>74</b>	<b>333</b>
Status Pernikahan	Belum Menikah	9 (14.8%)	34 (55.7%)	18 (29.5%)	61
	Menikah	20 (7.4%)	196 (72.1%)	56 (20.6%)	272
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>230</b>	<b>74</b>	<b>333</b>
Pendidikan Terakhir	S1	29 (8.8%)	229 (69.2%)	73 (22.1%)	331
	S2	0 (%)	1 (50%)	1 (50%)	2
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>230</b>	<b>74</b>	<b>333</b>
Lama Bekerja	<= 10 tahun	19 (8.6%)	153 (69.2%)	49 (22.2%)	221

	10 - 20 tahun	9 (9.3%)	68 (70.1%)	20 (20.6%)	97
	> 20 tahun	1 (6.7%)	9 (60%)	5 (33.3%)	15
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>230</b>	<b>74</b>	<b>333</b>

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa untuk Jenis Kelamin Laki - laki terdapat 10 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 116 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 41 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk Jenis Kelamin Perempuan terdapat 19 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 114 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 33 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk usia responden  $\leq 40$  Tahun terdapat 22 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 176 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 60 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk usia responden  $> 40$  Tahun terdapat 7 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 54 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 14 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk status pernikahan responden Belum Menikah terdapat 9 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 34 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 14 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk status pernikahan menikah terdapat 20 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 196 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 56 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk pendidikan terakhir responden S1 terdapat 22 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 229 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 73 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk pendidikan terakhir responden S2 terdapat 0 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 1 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 1 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk lama bekerja  $\leq 10$  tahun terdapat 19 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 153 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 49 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk lama bekerja 10 - 20 tahun terdapat 9 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 68 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 20 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi. Untuk lama bekerja  $> 20$  tahun terdapat 1 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional rendah, terdapat 9 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional sedang dan terdapat 5 responden yang memiliki Tingkat Kecerdasan emosional tinggi.

#### Hasil CFA Variabel Kecerdasan emosional

Variabel Kecerdasan emosional diukur dengan 5 (lima) dimensi sebagai variabel manifest yaitu :

- Kesadaran diri
- Pengaturan emosi
- Motivasi diri
- Empati
- Hubungan sosial

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Lisrel 8.8, maka didapatkan ukuran kesesuaian model pengukuran konstruk Kecerdasan emosional sebagai berikut :

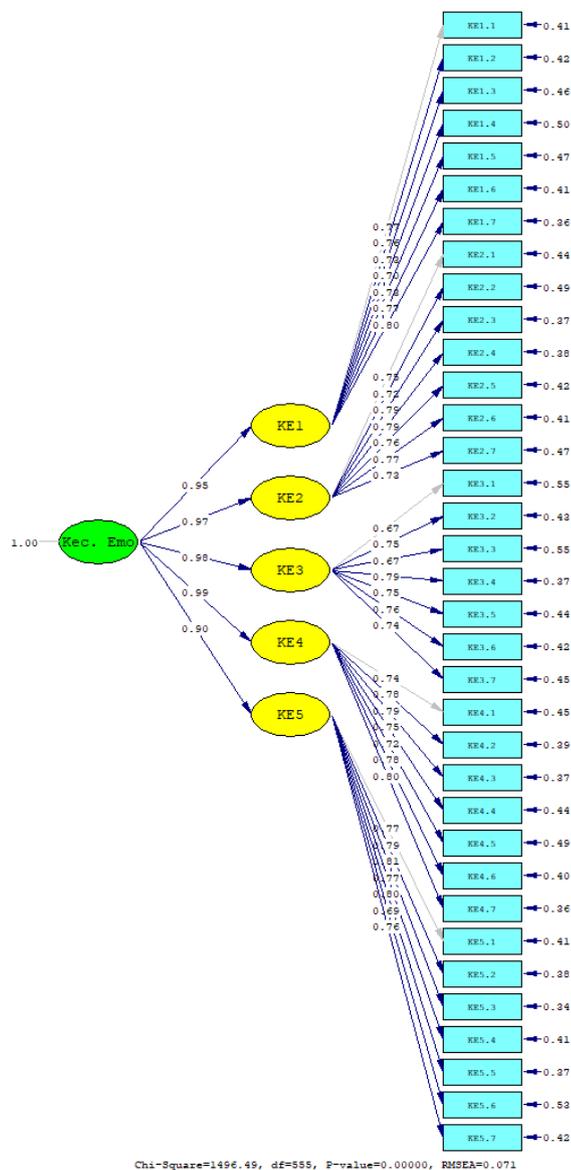
**Tabel 6 Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Konstruk Kecerdasan emosional**

Indikator GOF	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
<b>Ukuran <i>Absolute Fit</i></b>			
GFI	GFI $\geq 0,90$	0,90	Good Fit
RMSEA	RMSEA $< 0,08$	0,071	Good Fit
Indikator GOF	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan

Ukuran <i>Increment Fit</i>			
NNFI	NNFI $\geq 0,90$	0,98	Good Fit
NFI	NFI $\geq 0,90$	0,97	Good Fit
AGFI	AGFI $\geq 0,90$	0,77	Marginal Fit
RFI	RFI $\geq 0,90$	0,97	Good Fit
IFI	IFI $\geq 0,90$	0,98	Good Fit
CFI	CFI $\geq 0,90$	0,98	Good Fit

Sumber : Hasil Pengolahan dengan Lisrel 8.8

Berdasarkan tabel 6 di atas, enam ukuran kesesuaian yang diperoleh memiliki indeks kesesuaian yang lebih besar dari nilai ukuran yang diharapkan sehingga kesimpulan dengan keterangan *good fit* yaitu NFI, NNFI, RFI, IFI, CFI, dan GFI. Sementara dua ukuran kesesuaian yang diperoleh memiliki indeks kesesuaian marginal fit yaitu, RMSEA dan AGFI. Nilai AGFI yang Marginal fit (kecocokan yang marginal) menunjukkan bahwa model tersebut tidak buruk, tetapi juga belum mencapai tingkat kecocokan yang optimal. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan pada analisis pengukuran berikutnya. Selanjutnya adalah melakukan analisis model pengukuran konstruk kepemimpinan dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA) First Order* dan *Second Order* dari setiap indikator dan dimensi (sub konstruk) konstruk *Kecerdasan emosional*, seperti terlihat Gambar 4.12 di bawah.



Gambar 4.3. Model (*Standardized*) Konstruk Kecerdasan emosional

Berdasarkan gambar 3 di atas, validitas dan reliabilitas konstruk Kecerdasan emosional dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA) First Order* dan *Second Order* dari setiap indikator dan dimensi (sub konstruk) konstruk *Kecerdasan emosional*, seperti ditunjukkan pada tabel 4.20 dibawah ini.

Tabel 7. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* Konstruk Kecerdasan emosional

<i>Subconstruct/ Indicator</i>	<i>SLF</i>	<i>STD Error</i>	<i>SLF<sup>2</sup></i>	<i>εSLF<sup>2</sup></i>	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extract</i>	<i>Hasil Uji</i>
<b>CFA FIRST ORDER</b>							
<b>Kesadaran diri</b>							
KE1.1	0,77	0,41	0,59	28,196	<b>0,903</b>	<b>0,571</b>	<b>Valid; Reliabel</b>
KE1.2	0,76	0,42	0,58				
KE1.3	0,78	0,46	0,61				
KE1.4	0,70	0,50	0,49				
KE1.5	0,73	0,47	0,53				
KE1.6	0,77	0,41	0,59				
KE1.7	0,80	0,36	0,64				
<b>Jumlah</b>	<b>5,31</b>	<b>3,03</b>	<b>4,03</b>				
<b>Pengaturan emosi</b>							
KE2.1	0,75	0,44	0,56	28,196	<b>0,904</b>	<b>0,575</b>	<b>Valid; Reliabel</b>
KE2.2	0,72	0,49	0,52				
KE2.3	0,79	0,37	0,62				
KE2.4	0,79	0,38	0,62				
KE2.5	0,76	0,42	0,58				
KE2.6	0,77	0,41	0,59				
KE2.7	0,73	0,47	0,53				
<b>Jumlah</b>	<b>5,31</b>	<b>2,98</b>	<b>4,03</b>				
<b>Motivasi diri</b>							
KE3.1	0,67	0,55	0,45	26,317	<b>0,891</b>	<b>0,540</b>	<b>Valid; Reliabel</b>
KE3.2	0,75	0,43	0,56				
KE3.3	0,67	0,55	0,45				
KE3.4	0,79	0,37	0,62				
KE3.5	0,75	0,44	0,56				
KE3.6	0,76	0,42	0,58				
KE3.7	0,74	0,45	0,55				
<b>Jumlah</b>	<b>5,13</b>	<b>3,21</b>	<b>3,77</b>				
<b>Empati</b>							
KE4.1	0,74	0,45	0,55	28,730	<b>0,908</b>	<b>0,586</b>	<b>Valid; Reliabel</b>
KE4.2	0,78	0,39	0,61				
KE4.3	0,79	0,37	0,62				
KE4.4	0,75	0,44	0,56				
KE4.5	0,72	0,49	0,52				
KE4.6	0,78	0,40	0,61				
KE4.7	0,80	0,36	0,64				
<b>Jumlah</b>	<b>5,36</b>	<b>2,90</b>	<b>4,11</b>				
<b>Hubungan sosial</b>							
KE5.1	0,77	0,41	0,59	29,052	<b>0,910</b>	<b>0,593</b>	

Subconstruct/ Indicator	SLF	STD	SLF <sup>2</sup>	εSLF <sup>2</sup>	Construct Reliability	Variance Extract	Hasil Uji
		Error					
KE5.2	0,79	0,38	0,62				<b>Valid; Reliabel</b>
KE5.3	0,81	0,34	0,66				
KE5.4	0,77	0,41	0,59				
KE5.5	0,80	0,37	0,64				
KE5.6	0,69	0,53	0,48				
KE5.7	0,76	0,42	0,58				
<b>Jumlah</b>	<b>5,39</b>	<b>2,86</b>	<b>4,16</b>				
<b>CFA SECOND ORDER</b>							
Kesadaran diri	0,95	0,06	0,90	22,944	<b>0,987</b>	<b>0,937</b>	<b>Valid; Reliabel</b>
Pengaturan emosi	0,97	0,06	0,94				
Motivasi diri	0,98	0,07	0,96				
Empati	0,99	0,06	0,98				
Hubungan sosial	0,90	0,06	0,81				
<b>Jumlah</b>	<b>4,79</b>	<b>0,31</b>	<b>4,59</b>				

Sumber : Hasil Olahan Lisrel 8.8 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.20, pada *first order CFA* seluruh indikator pada setiap dimensi (sub konstruk) memiliki *loading factor* (SLF) yang lebih besar dari 0,50 ( $SLF > 0,50$ ) sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pada setiap dimensi Kecerdasan emosional (Kesadaran diri, Pengaturan emosi, Motivasi diri, Empati dan Hubungan sosial) memiliki validitas konstruk yang baik dalam mengukur dimensi-dimensi konstruk Kecerdasan emosional. Kemudian indikator-indikator yang mengukur setiap dimensi konstruk Kecerdasan emosional semuanya memiliki nilai *construct reliability* yang lebih besar dari 0,70 ( $CR > 0,70$ ) dan nilai *variance extract* yang lebih besar dari 0,50 ( $VE > 0,50$ ), sehingga dengan demikian indikator-indikator pada setiap dimensi konstruk Kecerdasan emosional memiliki reliabilitas yang baik dalam mengukur dimensi-dimensi Kecerdasan emosional.

Tabel 4.20, pada *second order CFA* seluruh dimensi konstruk Kecerdasan emosional memiliki nilai *loading factor* (SLF) yang lebih besar dari 0,50 ( $SLF > 0,50$ ) sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi konstruk Kecerdasan emosional memiliki validitas yang baik dalam mengukur konstruk Kecerdasan emosional. Kemudian dimensi-dimensi yang mengukur konstruk kepemimpinan semuanya memiliki nilai *construct reliability* yang lebih besar dari 0,70 ( $CR > 0,70$ ) dan nilai *variance extract* yang lebih besar dari 0,50 ( $VE > 0,50$ ), sehingga dengan demikian dimensi-dimensi konstruk Kecerdasan emosional memiliki reliabilitas yang baik dalam membentuk Kecerdasan emosional.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari lima dimensi dengan 35 (tiga puluh lima) indikator Kecerdasan Emosional pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan, ternyata dimensi Motivasi diri merupakan dimensi yang dipersepsi paling tinggi dengan total skor rata-rata skor 3,833 dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional pada Guru SMP Negeri di Kabupaten Nias Selatan termasuk dalam kategori tinggi terutama pada Motivasi diri yang disebabkan karena para guru melaksanakan tugas mengajar dengan penuh semangat, mampu memotivasi diri untuk mencapai hasil terbaik, serta mampu meningkatkan kinerja untuk kemajuan kualitas Pendidikan. Dari hasil kategorisasi secara empirik untuk variabel Kecerdasan emosional dapat diketahui bahwa terdapat 230 (69,1%) responden memiliki tingkat Kecerdasan emosional yang berada pada kategori sedang, 74 (22,2%) responden memiliki tingkat Kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi dan 29 (8,7%) responden memiliki tingkat Kecerdasan emosional berada pada kategori rendah.

Validitas sub variabel (dimensi) Empati merupakan sub variabel yang menjadi indikator dengan *standardized loading factor* terbesar dengan taksiran parameter 0,85 dalam membentuk variabel Kecerdasan emosional. Sedangkan dimensi Kesadaran diri dan Hubungan sosial merupakan sub variabel yang menjadi

indikator dengan standardized loading factor terkecil dengan taksiran parameter 0,76. Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan emosional terhadap variabel burnout sebesar -0,099. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap burnout. Artinya, semakin baik fungsi, peran dan aspek Kecerdasan emosional maka burnout akan menurun. Sedangkan Nilai t-hitung Kecerdasan emosional terhadap burnout lebih kecil dari pada nilai t-tabel dengan signifikansi  $\alpha=5\%$  (-1,52 < 1,96) menunjukkan Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap burnout.

Guru di daerah 3T seringkali menghadapi keterbatasan sarana, beban kerja ganda, isolasi geografis, dan tantangan sosial yang tinggi. Tekanan struktural ini melampaui kapasitas coping emosional individu, sehingga Kecerdasan emosional tidak cukup kuat menurunkan burnout secara signifikan. Penelitian Mansyur, dkk. (2021) menemukan bahwa Kecerdasan emosional tidak signifikan dalam menurunkan burnout pada guru di wilayah perbatasan karena tantangan sistemik seperti akses terbatas terhadap sumber daya dan supervisi pendidikan. Utami & Nugroho (2020) menemukan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap burnout, tetapi tidak signifikan pada guru di wilayah tertinggal. Hasil penelitian Rahmadani & Isnaini (2021) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout karena tekanan eksternal lebih dominan. Hasil yang sama ditemukan oleh Sihombing, dkk. (2023) Kecerdasan emosional tidak cukup kuat melindungi guru dari burnout di sekolah 3T tanpa dukungan sistemik.

Kecerdasan emosional bersifat subjektif dan bervariasi antar individu, dan mungkin belum berkembang optimal akibat kurangnya pelatihan emosional formal di daerah 3T. Indrawati & Hidayat (2019) menunjukkan bahwa guru di wilayah rural memiliki Kecerdasan emosional yang lebih rendah dibandingkan guru di perkotaan karena minimnya pelatihan pengembangan diri dan pendampingan psikologis. Burnout dalam konteks 3T bisa lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kepemimpinan, insentif, spiritualitas, atau dukungan sosial. Kecerdasan emosional hanya memainkan peran sekunder, sehingga kontribusinya pada burnout menjadi tidak signifikan. Nasution & Siregar (2022) menemukan bahwa dukungan sosial memiliki efek yang lebih signifikan daripada Kecerdasan emosional dalam menurunkan burnout pada guru di daerah terpencil.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Empati merupakan faktor yang menjadi indikator dengan standardized loading factor terbesar dengan taksiran parameter 0,85 dalam membentuk variabel Kecerdasan emosional. Sedangkan Kesadaran diri dan Hubungan sosial merupakan faktor yang menjadi indikator dengan standardized loading factor terkecil dengan taksiran parameter 0,76. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengatur emosi dan membangun batasan antara kehidupan pribadi dan profesional, sehingga dapat menjaga keseimbangan kerja-kehidupan dan mengurangi kemungkinan burnout. Kecerdasan emosional berperan penting sebagai faktor protektif dalam menghadapi burnout, baik melalui peningkatan resiliensi, pengelolaan stres, maupun peningkatan kesejahteraan psikologis guru. Kecerdasan emosional bertindak sebagai sumber daya pribadi (personal resource) yang dapat membantu guru menghadapi tekanan kerja, mengurangi kelelahan emosional, dan meningkatkan resiliensi. Kecerdasan emosional memungkinkan guru untuk menggunakan strategi coping yang lebih efektif, seperti coping berorientasi pada solusi dibandingkan coping berbasis emosi negative.

### **Saran**

Guru diharapkan lebih aktif dalam mengembangkan kesadaran diri dan refleksi spiritual yang dapat membantu mereka mengelola emosi, motivasi, dan kemandirian dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada populasi atau konteks yang berbeda, seperti tenaga guru di wilayah perkotaan.

## **REFERENSI**

- Achua, C.F. dan Lussier, R.N. 2010. *Leadership: Theory, application and skill development*. (3<sup>rd</sup> edn.). Mason, OH: South-Western.
- Amundsen, S. dan Martinsen, O. L. 2015. *Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment*. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 22(3): 304-323.

- Baorong Guo, Brian E. Perron and David F. Gillespie. 2008. A Systematic Review of Structural Equation Modelling in Social Work Research. *British Journal of Social Work* (2008) 1–19. <https://doi:10.1093/bjsw/bcn101>
- Carmeli, A., Meitar R., dan Weisberg, J. 2006. *Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work*. *International Journal of Manpower* 27(1): 75-90.
- Chakraborty Rudraprosad, Chatterjee Arunima, Chaudhury Suprakash. 2012. Internal predictors of burnout in psychiatric nurses: An Indian study. *Industrial Psychiatry Journal* 21(2):119-124.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., dan Steinhardt, M. A. 2001. *The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health dan Work Outcomes*. *The Journal of Psychology* 135(5): 469-485.
- Ebrahimzade, N., et al. 2015. *Relationship Between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Burnout: A Study at Shahid Dr. Faghihi Hospital, Shiraz, Iran*. *Shiraz E-Med Journal* 16(8).
- El-Idhami, D. 2005. Psikologi Perkembangan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Elkins, D.N. 1995. *Psychotherapy and Spirituality: Toward a Theory of The Soul*. *Journal of Humanistic Psychology* 75:78-98.
- Fetzer Institute. 2003. *Multidimensional Measurement of Religiousness/Spirituality for Use in Health Research: A Report of A National Working Group*. Kalamazoo: Fetzer Institute.
- Fernando, M. dan Jackson, B. 2006. *The Influence of Religion-Based Workplace Spirituality on Business Leaders' Decision Making: An Interfaith Study*. New Zealand: Faculty of Commerce.
- George, L.K., Ellison, C.G., dan Larson, D.B. 2002. *Explaining The Relationship Between Religious Involvement and Health*. *Psychological Inquiry* 13:190-200.
- Gray-Stanley, J., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, T., Johnson, T., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761.
- Goleman, D. 2001. *Emotional Intelligence*. Terjemahan Michale Adryanto. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hazell. Kenneth. W. 2010. *Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida*. Disertasi. Lynn University.
- Hong, I. K. 2011. *Nurses' Customer Orientation and Influential Factors*. Seoul: Kyung Hee Univerisity.
- Houghton, J. D., dan Neck, C. P. 2002. *The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership*. *Journal of Managerial Psychology* 17: 672-691.
- Jones, R. dan Kriflick, G. 2005. *Strategies For Managerial Self-Change in a Cleaned Up Bureaucracy: A Qualitative Study*. *Journal of Managerial Psychology* 29(5)L 397-416.
- Jooste, K. dan Mia, S. 2015. *Self-Leadership of Male Learner Nurses During a Four-Year Program at a College in the Western Cape, South Africa*. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture* 5(4): 53-72.
- Kash, K.M., et al. 2000. *Stress and Burnout in Oncology*. *Oncology* 14(11):1621-1633.
- Khamisa, N., Peltzer, K., & Oldenburg, B. (2013). Burnout in relation to specific contributing factors and health outcomes among nurses: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(6), 14-40. KKP-RS. 2008. Panduan Nasional Keselamatan Pasien Rumah Sakit. Jakarta: DepKes.
- Leondari, A dan Gialamas, V. 2009. *Religiosity and Psychological Well-Being*. *International Journal of Psychology* 44(4): 241-248.
- Luca, J. Dan Tarricone, P. 2001. *Does Emotional Intellegence Affect Successful Teamwork. Proceedings of the 18<sup>th</sup> Annual Conference of the Australasian Society for computers in Learning in Tertiary Education: Melbourne, Australia, 9-12 December 2001* (367-376).
- McShane, S.L. dan Glinow, M.A.V. 2003. *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*. North America: McGraw-Hill.
- Moradpour, S., Abedi, A. H., & Bahonar, A. (2015). Investigating The Relationship Between Self-Leadership And Resistance To Organizational Changes In The Nursing Managers Of

- Hospitals Affiliated With Isfahan University Of Medical Sciences, 2015. *Ann Trop Med Public Health* ;10:1333-40. doi:10.4103/ATMPH.ATMPH\_205\_17.
- Nantsupawat, A., Nantsupawat, R., & Kunaviktikul, W. (2015). Nurse burnout, nurse-reported quality of care, and patient. *Journal of Nursing Scholarship*, 83-90.
- Shapiro. 2001. Mengajarkan *Emotional Intelligence* Pada Anak. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Shek, D. T. L., *et al.* 2015. *The Role of Self-Leadership in Service Leadership*. *International Journal on Disability and Human Development* 14(4): 343-350.
- Umar. Bie Novirenallia. 2013. Analisis Kejadian *Burnout Syndrome* pada Perawat di Unit Rawat Inap dan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit "X" Bandar Lampung Tahun 2013. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Yavas, U. dan Babakus, E. 2011. Job Demands, Resoucers, Burnout, and Coping Mechanism Relationships. *Services Marketing Quarterly* 32(3):199-209.
- Zohar, D. dan Marshall, I. 2005. SC, Spiritual Capital, Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis Edisi I. Bandung: Mizan Pustaka.
- Ringle, C.M., Sarstedt, M., Mitchell. R., Siegfried P., & Gudergan (2018). *Partial least squares structural equation modeling in HRM research*. *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2017.1416655
- Sari, Ika Citra, Ruddy Suwandi, Arif Satria, and Deni Achmad Soeboer. (2016). Peran Approaching Time Dalam Peningkatan Pelayanan Jasa Pemanduan Kapal Di Pelabuhan Utama Tanjung Priok. *Jurnal Teknologi Perikanan dan Kelautan* 7(2): 191–98.
- Schiffman, Leon dan Leslie Lazar Kanuk. (2008). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yusof, M. (2006). *HOT-fit Evaluation Framework: Validation Using Case Studies and Qualitative Systematic Review in Health Information Systems Evaluation Adoption*. *Proceedings of the 5th European Conference on Information Management and Evaluation*.