



MODEL PENINGKATAN KUALITAS SDM DESA BERDASARKAN *SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE*

Arga sutrisna¹, Laras Pratiwi², Suci Putri Lestari³

Universitas Perjuangan Tasikmalaya¹²³

e-mail: argasutrisna@unper.ac.id

ABSTRACT

This study applies a mixed method (qualitative and quantitative) with an associative descriptive approach. The aim is to describe and analyze in depth the quality of Human Resources (HR) in Pananjung Village and to test the influence of Spirituality Worklife Balance on the quality of HR. The results of the analysis show that (1) The combined influence of emotional intelligence and Spirituality Worklife Balance on the quality of HR is at a moderate level. (2) The relationship between emotional intelligence and Spirituality Worklife Balance is also classified as moderate. (3) Emotional intelligence has a significant effect on improving the quality of HR. (4) Emotional intelligence significantly affects Spirituality Worklife Balance. (5) Spirituality Worklife Balance has a significant impact on the quality of HR. (6) There is a significant indirect influence of emotional intelligence on the quality of HR through the mediation role of Spirituality Worklife Balance. These findings confirm that Spirituality Worklife Balance functions as a significant mediator variable in the relationship between emotional intelligence and HR quality. Keywords :

Emotional intelligence; Quality of HR; Spirituality Work Life Balance.

ABSTRAK

Studi ini menerapkan metode campuran (kualitatif dan kuantitatif) dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan sekaligus menganalisis secara mendalam kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Pananjung serta menguji pengaruh *Spirituality Worklife Balance* terhadap kualitas SDM tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Pengaruh gabungan kecerdasan emosional dan *Spirituality Worklife Balance* terhadap kualitas SDM berada pada tingkat moderat. (2) Hubungan antara kecerdasan emosional dan *Spirituality Worklife Balance* juga tergolong moderat. (3) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM. (4) Kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi *Spirituality Worklife Balance*. (5) *Spirituality Worklife Balance* berdampak signifikan terhadap kualitas SDM. (6) Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kualitas SDM melalui peran mediasi *Spirituality Worklife Balance*. Temuan ini mengonfirmasi bahwa *Spirituality Worklife Balance* berfungsi sebagai variabel mediator yang signifikan dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kualitas SDM.

Kata kunci : Kecerdasan emosional; Kualitas SDM; *Spirituality Work Life Balance*.

PENDAHULUAN

Berdasarkan penelitian tim peneliti berjudul Perbandingan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pariwisata Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19 di Objek Wisata Pantai Pangandaran yang dipublikasikan dalam Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(3), Oktober 2021 [1], ditemukan penurunan kualitas SDM pariwisata Pangandaran, khususnya dalam aspek kecerdasan emosional, selama pandemi dibandingkan dengan kondisi sebelumnya. Hal ini cukup ironis mengingat situasi pandemi justru menuntut kemampuan pengelolaan emosi yang lebih tinggi



akibat tekanan pekerjaan dengan sistem baru dan kebijakan pemerintah yang mewajibkan kepatuhan terhadap protokol kesehatan. Contohnya, pemahaman tentang penggunaan masker seringkali terbatas pada perlindungan diri, padahal esensinya adalah menjaga kesehatan lingkungan sekitar serta menunjukkan empati terhadap ketakutan orang lain terhadap Covid-19.

Penelitian lanjutan berjudul Peningkatan Kualitas SDM Pariwisata di Era Pandemi Covid-19 Berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Intelektual (Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 12(1), Mei 2021) mendorong tim peneliti untuk mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi kualitas SDM di Desa Pananjung, Kabupaten Pangandaran, yang kemudian diwujudkan dalam penelitian berjudul “Model Peningkatan Kualitas SDM Desa Berdasarkan *Spirituality Work Life Balance*.”

Kecerdasan emosional dalam konteks pekerjaan merujuk pada kemampuan memahami perasaan orang lain dan menangani masalah secara tepat. Orang lain dalam hal ini mencakup atasan, rekan kerja, bawahan, maupun pelanggan. Namun, kenyataannya, banyak individu yang kesulitan mengelola emosi di tempat kerja. Beberapa definisi kecerdasan emosional menurut para ahli: Salovey & Mayer (2012): Kemampuan memahami emosi diri, berempati, dan mengatur emosi untuk meningkatkan kualitas hidup. Hein (dalam Yadav, 2011): Potensi internal untuk merasakan, menggunakan, dan mengomunikasikan emosi. Cooper & Sawaf (2002): Kemampuan memanfaatkan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh yang manusiawi. Daniel Goleman (2003): Kemampuan mengenali emosi diri dan orang lain, memotivasi diri, serta mengelola emosi dalam hubungan sosial.

Kecerdasan emosional bukanlah sekadar kecerdasan intelektual atau manipulasi psikologis, melainkan keterampilan mengelola emosi diri dan orang lain secara autentik. Cooper & Sawaf (2002) mengidentifikasi lima indikator kecerdasan emosional: Kesadaran diri (kemampuan mengenali emosi diri dan percaya diri), Pengaturan diri (kemampuan mengendalikan emosi dan beradaptasi dengan tekanan), Motivasi diri (dorongan untuk mencapai tujuan dan bangkit dari kegagalan), Empati (kemampuan memahami perspektif orang lain), Keterampilan interpersonal (kemampuan membangun hubungan sosial yang harmonis).

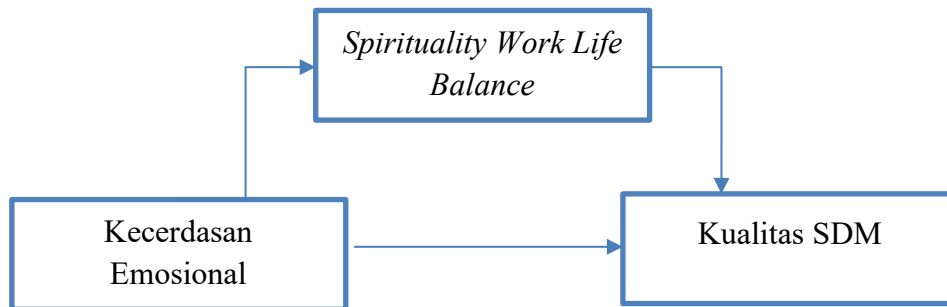
Sementara itu, spiritualitas di tempat kerja didefinisikan oleh Giacalone & Jurkiewicz (2005): Nilai organisasi yang mendorong pengalaman transendensi dan kebahagiaan karyawan. Zohar & Marshall (2007): Kecerdasan yang bersumber dari kearifan di luar kesadaran ego. Duchon & Plowman (2005): Iklim psikologis yang menghargai kehidupan internal karyawan melalui pekerjaan bermakna. Milliman dkk. (2008): Pengakuan terhadap kehidupan pribadi karyawan yang diperkaya oleh pekerjaan bermakna.

Work-Life Balance diukur melalui tiga indikator (Hudson, 2005): Keseimbangan waktu (alokasi waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi), Keseimbangan keterlibatan (komitmen psikologis yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga), Keseimbangan kepuasan (tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan di luar kerja).

Menurut Sedarmayanti (2012), kualitas adalah ukuran pemenuhan persyaratan dan harapan. Pengembangan SDM pariwisata mencakup tiga aspek (Rony Ika Setiawan, 2016): Pengetahuan tentang pelayanan yang beragam di sektor pariwisata, Pemahaman peralatan dan perlengkapan pendukung pelayanan, Pengembangan sikap dan perilaku melalui pendidikan berkelanjutan.

Kualitas kerja karyawan tergantung pada kualitas SDM-nya, yang meliputi (Matutina, 2001): Pengetahuan (penguasaan ilmu dan daya pikir), Keterampilan (kemampuan teknis

operasional), Kemampuan (loyalitas, disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab). SDM berkualitas tinggi mampu menciptakan nilai kompetitif dan inovatif melalui kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi (Rachmawati, 2007).



Gambar 1
Model Penelitian

Hipotesis Penelitian:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan kualitas Sumber Daya Manusia di tingkat desa (H_1)
2. *Spirituality Work-Life Balance* secara signifikan memengaruhi kualitas SDM desa (H_2)
3. *Spirituality Work-Life Balance* berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara Kecerdasan Emosional dan kualitas SDM desa (H_3)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan mixed methods, menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif. Tujuannya adalah untuk: (1) Mendeskripsikan secara mendalam kualitas SDM di Desa Pananjung, (2) Menganalisis pengaruh *Spirituality Work-Life Balance* (WLB) terhadap kualitas SDM.

Teknik analisis data dilakukan melalui dua pendekatan: (1) Pendekatan Kualitatif, meliputi Reduksi data: Menyaring data untuk fokus pada informasi relevan, Penyajian data: Mengorganisasikan data dalam bentuk naratif atau matriks, Verifikasi data: Memeriksa konsistensi temuan, Keabsahan data: Memastikan validitas melalui triangulasi. (2) Pendekatan Kuantitatif, meliputi : Penggunaan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*) dengan tahapan: (a) Spesifikasi model: Mengembangkan model berdasarkan teori, Menentukan konstruk, dimensi, dan hubungan hipotesis. (b) Identifikasi model: Memastikan model memiliki solusi unik dengan menghitung degree of freedom. (c) Estimasi model: Menggunakan metode Maximum Likelihood (ML) untuk mengestimasi parameter. (d) Evaluasi model: Uji normalitas data, analisis measurement model (validitas & reliabilitas), Uji structural model dan *Goodness of Fit* (GoF). (e) Modifikasi model: dilakukan jika nilai GoF tidak memenuhi kriteria.

Pengaruh *Spirituality WLB* terhadap kualitas SDM diuji menggunakan uji t parsial. Teknik analisis ini bertujuan memvalidasi signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses pengujian hipotesis dalam studi ini mencakup:

$H_0 : p = 0$ Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM Desa



Ha : $p \neq 0$ Kecerdasan Emosioanal berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM Desa

Ho : $p = 0$ *Spirituality* WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM Desa

Ha : $p \neq 0$ *Spirituality* WLB berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM Desa

Ho : $p = 0$ *Spirituality* WLB tidak memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas SDM Desa

Ha : $p \neq 0$ *Spirituality* WLB memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas SDM Desa

Kaidah Keputusan yang diterapkan:

Tidak di tolak Ho (Tolak Ha) jika nilai Sig. > 0,05

Tolak Ho (Terima Ha) jika nilai Sig. < 0,05

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Outer loadings

Outer loadings - List	
	Outer loadings
x1.2 <- KECERDASAN EMOSIONAL	0.889
x1.3 <- KECERDASAN EMOSIONAL	0.887
x1.4 <- KECERDASAN EMOSIONAL	0.880
x1.5 <- KECERDASAN EMOSIONAL	0.701
x2.11 <- SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE	0.824
x2.6 <- SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE	0.780
x2.7 <- SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE	0.733
x2.9 <- SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE	0.839
y1 <- PENINGKATAN KUALITAS SDM	0.723
y2 <- PENINGKATAN KUALITAS SDM	0.730
y3 <- PENINGKATAN KUALITAS SDM	0.775
y4 <- PENINGKATAN KUALITAS SDM	0.731
y5 <- PENINGKATAN KUALITAS SDM	0.777
x1.1 <- KECERDASAN EMOSIONAL	0.888

Secara keseluruhan setiap item yang mengukur variable mempunyai LF > 0.70 yang berarti valid (Hair et al, 2019)

Tabel 2
Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KECERDASAN EMOSIONAL	0.903	0.907	0.929	0.727
PENINGKATAN KUALITAS SDM	0.803	0.805	0.864	0.559
SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE	0.805	0.807	0.873	0.632

Nilai Composite Reliability (CR) sebesar 0.929 (>0.70) menunjukkan seluruh indikator pengukuran kualitas SDM (y_1 hingga y_6) memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Sementara itu, *Average Variance Extracted* (AVE) mencapai 0.727 (>0.50), mengindikasikan bahwa 72.7% varians dari indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan oleh konstruk kualitas



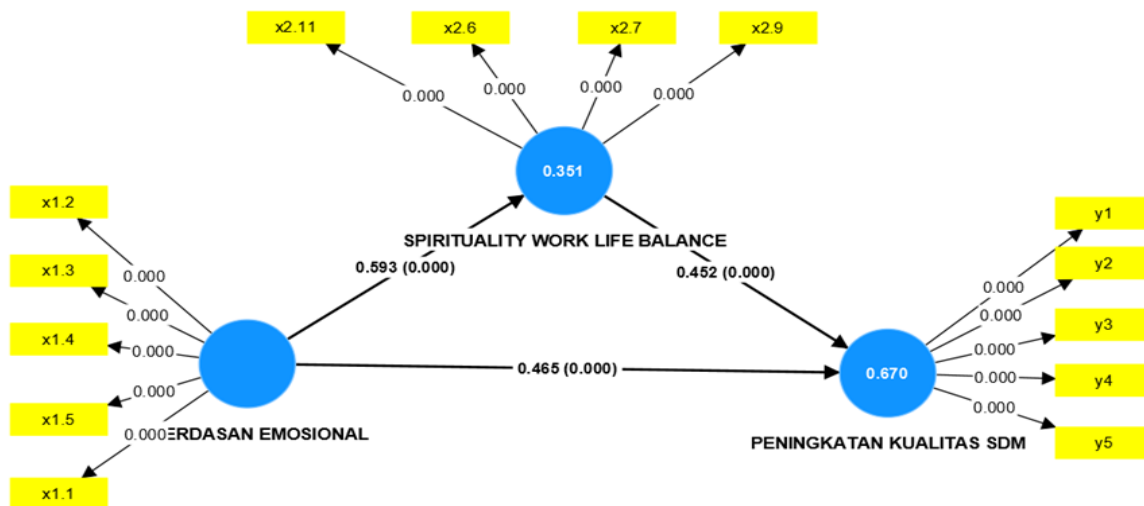
SDM. Hasil ini memenuhi semua persyaratan validitas konvergen dengan kriteria: (1) $CR > 0.70$ (reliabilitas komposit terpenuhi); (2) $AVE > 0.50$ (validitas konvergen tercapai)

Tabel 3
Collinearity Statistics

Collinearity statistics (VIF) - Inner model - List

	VIF
KECERDASAN EMOSIONAL -> PENINGKATAN KUALITAS SDM	1.542
KECERDASAN EMOSIONAL -> SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE	1.000
SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE -> PENINGKATAN KUALITAS SDM	1.542

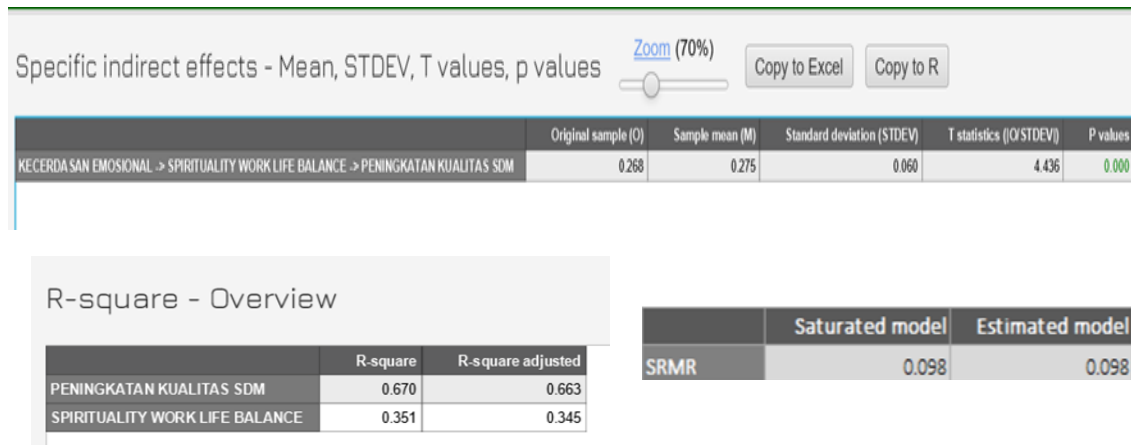
Nilai VIF (*variance Inflated factor*) < 5 maka tidak ada multikolinier antara variabel yang mempengaruhi Kualitas SDM



Gambar 1. Model

Tabel 4
Hasil Perhitungan

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
KECERDASAN EMOSIONAL -> PENINGKATAN KUALITAS SDM	0.465	0.463	0.073	6.344	0.000
KECERDASAN EMOSIONAL -> SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE	0.593	0.604	0.065	9.062	0.000
SPIRITUALITY WORK LIFE BALANCE -> PENINGKATAN KUALITAS SDM	0.452	0.453	0.073	6.207	0.000



1. Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosional:
 - Terhadap Kualitas SDM: Koefisien 0.465 ($t=6.344$, $p<0.05$) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, dimana peningkatan kecerdasan emosional akan berdampak pada peningkatan kualitas SDM.
 - Terhadap SWLB: Koefisien 0.593 ($t=9.052$, $p<0.05$) mengindikasikan hubungan positif yang kuat antara kecerdasan emosional dengan SWLB.
2. Pengaruh SWLB terhadap Kualitas SDM: Ditemukan koefisien 0.452 ($t=6.207$, $p<0.05$) yang menunjukkan peran signifikan SWLB dalam meningkatkan kualitas SDM.
3. Estimasi Interval Kepercayaan: Pada tingkat kepercayaan 95%, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kualitas SDM berada dalam rentang 0.309 hingga 0.598, menunjukkan bahwa intervensi seperti pelatihan dapat memaksimalkan dampaknya hingga batas atas interval.
4. Analisis Mediasi: Kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0.268 ($t=4.436$, $p<0.05$) terhadap kualitas SDM melalui SWLB, mengkonfirmasi peran SWLB sebagai mediator yang signifikan.
5. Kekuatan Prediksi Model:
 - Kecerdasan emosional dan SWLB menjelaskan 67% variasi kualitas SDM ($R^2=0.67$; kategori moderat)
 - Kecerdasan emosional menjelaskan 35.1% variasi SWLB ($R^2=0.351$; kategori moderat)
6. Evaluasi Model: Nilai SRMR 0.098 (<0.10) menunjukkan model memiliki *goodness-of-fit* yang dapat diterima menurut kriteria Schermelleh-Engel et al. (2003).

PENUTUP

Berdasarkan analisis komprehensif terhadap pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Spirituality Work-Life Balance* terhadap Kualitas SDM, dapat ditarik beberapa temuan utama:

1. Kekuatan Pengaruh: Kombinasi Kecerdasan Emosional dan *Spirituality Work-Life Balance* memberikan pengaruh moderat terhadap peningkatan Kualitas SDM. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Spirituality Work-Life Balance* juga menunjukkan kekuatan pengaruh pada tingkat moderat. Pengaruh Langsung: Kecerdasan Emosional secara signifikan berdampak positif pada peningkatan Kualitas SDM. Kecerdasan Emosional juga terbukti secara signifikan memengaruhi *Spirituality Work-Life Balance*. *Spirituality Work-Life Balance*



menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM. Pengaruh Tidak Langsung: Terdapat mekanisme mediasi yang signifikan dimana *Spirituality Work-Life Balance* berperan sebagai mediator efektif dalam hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kualitas SDM. Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional melalui *Spirituality Work-Life Balance* terhadap Kualitas SDM bersifat signifikan. Implikasi Temuan: Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa pengembangan Kecerdasan Emosional dan optimalisasi *Spirituality Work-Life Balance* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan Kualitas SDM, baik melalui pengaruh langsung maupun mekanisme mediasi. Temuan ini memberikan dasar empiris yang kuat bagi pengembangan model pengelolaan SDM yang lebih holistik.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, Fauzia. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan : Madenatera.
- Ahdiyana, M. (2011). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Program Studi Ilmu. Administrasi Negara UNY.
- Ahmad S Ruky. (2011). Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka. Utama. Jakarta
- Alex, Nitisemito., (2015), najemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia., Bandung
- Amstrong, M., dan Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource. Management Practice 13th edition. United Kingdom: Kogan Page.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. (2010). Pengantar Manajemen. Jakarta. Salemba Empat.
- Ardial. (2014). Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Arga Sutrisna, Suci Putri Lestari. 2021. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pariwisata di Era Pandemi Covid-19 Berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual, Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 12(1), Mei 2021, 62-67
<http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/view/224/119>
- Arga Sutrisna, Ari Arisman. 2021. Perbandingan: Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pariwisata Pra Dan Masa Pandemi Covid-19 di Objek Wisata Pantai Pangandaran. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(3), Oktober 2021, 1213-1217
<http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1658/976>
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia.
- Badriyah, Mila, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). Human Resources: An Expimetal Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Boylan, S. A., & Turner, K. A. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. Journal of Leadership Education. <https://doi.org/10.12806/v16/i2/t2Satmoko>
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (2002). Executive EQ : Kecerdasan Emosional Dalam. Kepemimpinan dan Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2002). Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations. Perigee Books.



- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- David Wijaya, (2017). “Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya”. Jakarta: PT. Grasindo.
- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Model persamaan struktural: Konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 3–28). M.E. Sharpe.
- Goleman, D. (2003). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, Daniel. (2015) *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa. Ei Lebih Penting Daripada Iq*. Terj. T. Hermaya, Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen; edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Gufron, M. Nur, dan Rini Risnawati, (2010) *Teori-Teori Psikologi*, Ar-Ruzz Media Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al. (2011). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hein, S. (2011). Emotional intelligence: A universal construct. In M. Yadav (Ed.), *New perspectives in emotional intelligence* (pp. 115–130). Academic Press.
- Hudson. (2005). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Latan, H. (2013). *Structural equation modeling: Konsep dan aplikasi menggunakan program LISREL 8.80*. Alfabeta.
- Kadarisman, (2018), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali. Pers, Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis L, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert. L. And Jackson, John. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Edisi Kedua, Bahasa Indonesia, PT. Salemba Empat.
- Matutina, R. E. (2001). *Human resource quality and organizational performance*. Business Excellence Press.
- Miles, R.E. dan C.C. Snow, 1978, *Organizational Strategy, Structure, and Process*,. New York: Mc Graw-Hill.



- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2008). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Priansa Donni Juni (2018), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit. Alfabeta..
- Pratikto, H. (2010). Pengaruh Motivasi Spiritual, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru-guru Ekonomi SMA/MA di Kota Malang. *Sosio-Religia*, 9, 335–354.
- Rachmawati, I. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Riduwan. (2012). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Basri., (2011). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salovey, P. and Mayer, J. (1990) *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (2012). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Becker, J.-M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197–211. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, R. I. (2016). *Pengembangan SDM pariwisata: Teori dan praktik*. CV. Alfabeta.
- Shapiro, Lawrence E, (2013) *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak Alih bahasa* Alex Tri Kantjono, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit Sekolah. Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2016). *Thirteenth Edition Global Edition Essentials of Organizational Behavior*
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. (2012). *Management*, New. Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Schermelleh-Engel, Karin Moosbrugger, Helfried Müller, Hans. (2003). *Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures*, Washington, DC: American Psychological Association
- Sudjana. 2016. *Metode Statistika*. Bandung: Taristo.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Supangat Andi. (2007). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana.



- Terry, George Robert. (2012). Prinsip-Prinsip Manajemen, Penerjemah J-Smith D.F.M.. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triatna, Cepi. (2015). Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung: PT. Rosdakarya
- Uma Sekaran, R. B. (2014). Research Methods for Business. In Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Utaminingsih, Alifiulahtin., (2014), Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen), Malang: UB Press.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibisono, C., & Catrayasa, I. W. (2018). Spiritual motivation, work culture and work ethos as predictors on merchant satisfaction through service quality of street vendors in Badung market, Bali, Indonesia. Management Science Letters, 8(5), 359–370. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.4.010>
- Zikmund, W., Babin, B., Carr, J., & Griffin, M. (2010). Business Research Methods Eight Edition. Cengage Learning., 668.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2007). Spiritual intelligence: The ultimate intelligence. Bloomsbury Publishing.