

Pengaruh Penilaian Emosi Diri terhadap Motivasi Kerja Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening

Ramaida^a, Fahmi Oemar^{a,*}

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

^{a,*} Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada UPT Puskesmas Tembilahan Kota dengan tujuan untuk mengetahui efek mediasi dukungan sosial pada pengaruh penilaian emosi diri terhadap motivasi. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil dilingkungan UPT Puskesmas Tembilahan Kota. Jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel sebanyak 93 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Struktural Equational Model yang diproses dengan software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada UPT Puskesmas Tembilahan Kota terdapat pengaruh yang signifikan penilaian emosi diri terhadap motivasi, terdapat pengaruh yang tidak signifikan dukungan sosial terhadap motivasi, terdapat pengaruh yang signifikan penilaian emosi diri terhadap dukungan sosial, dukungan sosial tidak berperan sebagai variabel mediasi pada Pengaruh Penilaian Emosi diri terhadap motivasi.

ARTIKEL HISTORI

Accepted 25 Februari 2022

KATA KUNCI

Mediasi,
Penilaian Emosi Diri,
Dukungan Sosial,
Motivasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi perusahaan. Dalam suatu organisasi pemerintah, segala sesuatu yang dilakukannya dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Penyedia pelayanan Kesehatan ditingkat pertama adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), Puskesmas merupakan unit pelaksana Kesehatan di wilayah kecamatan. Pembangunan Puskesmas ditingkat kecamatan memiliki peran yang sangat penting dalam memelihara Kesehatan masyarakat. Apabila berfungsi dengan baik, maka akan mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang membutuhkan. Puskesmas merupakan ujung tombak berhasil tidaknya Pembangunan Kesehatan di lingkungan Kecamatan khususnya di Kecamatan Tembilahan Kota.

Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit korona virus 2019 di seluruh dunia untuk semua Negara. Penyakit ini disebabkan oleh korona virus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2 wabah Covid-19 pertama kali dideteksi di Kota wuhan, Hubei, Tiongkok pada tanggal 1 Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemi oleh organisasi Kesehatan dunia (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020 Hingga 14 November 2020, lebih dari 53.281.350 orang

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: fahmioemar@unilak.ac.id

kasus telah dilaporkan lebih dari 219 negara dan wilayah seluruh dunia, mengakibatkan lebih dari 1.301.021 orang meninggal dunia dan lebih dari 34.394.214 orang sembuh.

Upaya untuk mencegah penyebaran virus corona termasuk pembatasan perjalanan, karantian, pemberlakuan jam malam, penundaan dan pembatalan acara, serta penutupan fasilitas. Upaya ini termasuk karantina hube, karantina sosial di Italia dan di tempat lain di Eropa, serta pemberlakuan jam malam di Tiongkok dan Korea Selatan, berbagai penutupan perbatasan negara atau pembatasan penumpang yang masuk, pembatasan di bandara dan stasiun kereta, serta informasi perjalanan mengenai daerah dengan transmisi lokal Sekolah dan Universitas telah ditutup baik secara nasional atau lokal di lebih dari 124 negara dan mempengaruhi lebih dari 1,2 miliar siswa. Pandemi ini telah menyebabkan gangguan sosio ekonomi global, penundaan atau pembatalan acara olahraga dan budaya, dan kekhawatiran luas tentang kekurangan persediaan barang yang ada.

Puskesmas Tembilahan Kota menjadi salah satu bagian dari penyelenggara pelayanan perawatan pasien Covid 19 Tenaga kesehatan sangat beresiko tertularnya penyakit Covid-19, hal tersebut diungkapkan oleh WHO bahwa di temukan lebih dari 10.000 tenaga kesehatan di 40 negara telah terinfeksi Covid-19 (WHO, 2020). Diantara alasan tenaga kesehatan terkena Covid- 19 ialah kurangnya kesadaran perlindungan pribadi. Alat Pelindung Diri (APD) yang kurang memadai dan kesiapan tempat (Wang, Zhou, & Liu,2020). Menurut Song et al. (2019), melihat tenaga kesehatan terkena Covid-19 karena kurangnya perlindungan diri tenaga kesehatan tersebut.

Emosi di definisikan sebagai perasaan yang subyektif dan diasosiasikan dengan serangkaian perilaku tampak tertentu, seperti: senyum, muka merah, dan gemeretak rahang, serta dengan respon fisik peripheral semacam debaran jantung, berkeringat, atau gangguan pencernaan (Tri Dayakisni dan Salis Yuniardi, 2008:48).

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi akan memberikan keinginan dan dorongan maksimal (Marpaung, 2007:116). Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain, motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hal tersebut didasarkan pada datangnya penyebab suatu tindakan. Tindakan yang digerakkan oleh suatu sebab yang datang dari dalam individu disebut tindakan yang bermotif intrinsik, sedangkan tindakan yang digerakkan oleh suatu sebab yang datang dari luar diri individu disebut tindakan yang bermotif ekstrinsik (Sedarmayanti, 2014: 41- 42).

COVID-19 adalah kejadian luar biasa yang saat ini tengah dihadapi, tidak sedikit masyarakat yang merespon situasi yang ada dengan takut, cemas, dan khawatir mengenai kesehatan diri sendiri dan orang lain, mengalami penurunan kualitas tidur terhitung hampir 35% responden mengalami distres psikologis dari sebanyak 52.730 responden yang berasal dari 36 provinsi di daerah otonom dan kota, serta dari Hong Kong, Makau dan Taiwan pada 10 Februari 2020. Fydrich & Sommer (dalam Lieres, 2011) menjelaskan bahwa konsep dan definisi operasional dari dukungan sosial cenderung bervariasi.

Dalam definisi operasional dukungan sosial dapat bersifat objektif (misalnya, seberapa banyak jejaring sosial, status perkawinan, jumlah dan ketersediaan sumber daya sosial) atau dapat juga bersifat subyektif (*perceived social support*, *the sense of being accepted*). Dukungan sosial adalah hasil pemrosesan emosional dari interaksi saat ini dan masa lalu, di mana individu menerima atau telah menerima dukungan dalam mencapai tujuan pribadi mereka atau ketika mengatasi sebuah tantangan.

Dukungan sosial yang dipersepsikan (*perceived social support*), yang merujuk pada persepsi bahwa bantuan hendak tersedia ketika dibutuhkan, ialah konstruksi yang secara empiris dan teoretis berbeda dari dukungan sosial yang diterima (*received social support*), yang didefinisikan oleh bantuan yang telah terjadi pada saat dibutuhkan.

Tinjauan Pustaka

Emosi

Emosi menurut Goleman (2005:7) pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi. Akar kata emosi adalah *movere*, kata kerja dalam Bahasa Latin adalah menggerakkan atau bergerak. Kecenderungan bergerak merupakan hal mutlak dalam emosi. Emosi memancing tindakan, emosi menjadi akar dorongan untuk bertindak terpisah dari reaksi-reaksi yang tampak di mata.

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2013: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

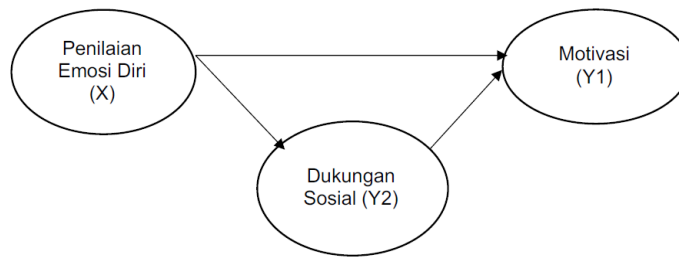
Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (Rokhimah, dalam Meilianawati 2015) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut, dukungan sosial dapat merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

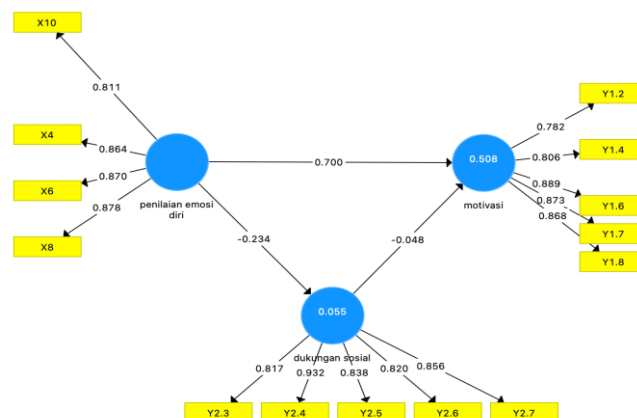
Metode

Penelitian ini akan menggunakan prosedur yang disebut sebagai *descriptive dan explanatory survey*, yang akan menjelaskan deskripsi setiap variabel dan hubungan per variabel. Model hubungan setiap variabel yang dipakai dalam penelitian adalah Kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Penelitian explanatory mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam objek penelitian.

Dalam analisa deskriptif akan dijelaskan tentang variabel-variabel independen maupun variabel-variabel dependen yang menjadi landasan teori dalam penelitian yang memuat teori-teori dari variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja dan dukungan sosial. Sedangkan analisa verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Solimun dkk, 2017). Analisa verifikatif digunakan untuk menganalisa benar tidaknya suatu hipotesis yang akan dikerjakan dengan cara pengumpulan data dari lapangan tentang setiap variabel yang diteliti. *Statistic Structural Equational Modelling* (SEM) PLS digunakan untuk menguji analisa verifikatif penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil Pengujian Signifikansi

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Penilaian Emosi Diri	motivasi	0.700	0.064	10.943
Dukungan Sosial	Motivasi	-0.048	0.084	0.572
Penilaian Emosi Diri	Dukungan Sosial	-0.234	0.111	2.107

Catatan. Data Olahan 2021

1. Nilai T statistics hubungan antara penilaian emosi diri terhadap motivasi adalah sebesar $10.943 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penilaian emosi diri terhadap motivasi.
2. Nilai T statistics hubungan antara dukungan sosial terhadap motivasi adalah sebesar $0.572 > 1.96$, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap motivasi.
3. Nilai T statistics hubungan antara penilaian emosi diri terhadap dukungan sosial adalah sebesar $2.107 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penilaian emosi diri terhadap dukungan sosial.

Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standar Error	T Statistics
Penilaian Emosi diri	Dukungan Sosial	Motivasi	0.011	0.023	0.495

Catatan. Data Olahan 2021

Pengaruh penilaian emosi diri terhadap motivasi melalui dukungan sosial menghasilkan T statistics sebesar 0.495. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics $< T$ tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa dukungan sosial tidak memediasi pengaruh penilaian emosi diri terhadap motivasi. Hasil pengujian pengaruh penilaian emosi diri terhadap motivasi melalui dukungan sosial diketahui bahwa koefisien jalur dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial tidak mampu memediasi pengaruh penilaian emosi diri terhadap motivasi.

Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Penilaian Emosi Diri	Dukungan Sosial	Motivasi	0.700	0.011
Dukungan Sosial		Motivasi	-0.048	
Penilaian Emosi Diri		Dukungan Sosial	-0.234	

Catatan. Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1: } Z = -0.234 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien *direct effect* Penilaian Emosi diri terhadap dukungan sosial sebesar -0.234 menyatakan bahwa Penilaian emosi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dukungan sosial. Hal ini berarti semakin efektif pengelolaan penilaian emosi pegawai maka cenderung dapat meningkatkan dukungan sosial pegawai.

$$\text{Persamaan 2 : } Y = 0.700 X + (-0.048) Z$$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien *direct effect* penilaian emosi diri terhadap motivasi sebesar 0.700 menyatakan bahwa penilaian emosi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik emosi diri dikendalikan oleh pegawai puskesmas Tembilahan Kota maka cenderung dapat meningkatkan Motivasi.
2. Koefisien *direct effect* dukungan sosial terhadap motivasi sebesar -0.048 menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin rendah atau tinggi dukungan sosial seseorang tidak berhubungan dengan motivasi yang dimilikinya.
3. Koefisien *indirect effect* pengaruh penilaian emosi diri terhadap motivasi melalui dukungan sosial diperoleh angka sebesar 0.011 menyatakan bahwa penilaian emosi diri terhadap motivasi melalui dukungan sosial menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti dukungan sosial tidak memediasi penilaian emosi diri terhadap motivasi.

Pengaruh Dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Penilaian Emosi Diri	Motivasi	0.700
Dukungan Sosial	Motivasi	-0.048
Penilaian Emosi Diri	Dukungan Sosial	-0.234

Catatan. Data Olahan 2021

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap motivasi dan dukungan sosial adalah penilaian emosi diri dengan coefficient sebesar 0.700. Dengan demikian penilaian emosi diri merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi.

Pengaruh Penilaian Emosi Diri terhadap Motivasi Pada Pegawai Puskesmas Tembilahan Kota

Hasil olah tersebut menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Tembilahan Kota telah memahami emosi diri menjadi salah satu aspek penting dalam kehidupan seseorang terutama bagi pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja. Indikator penilaian emosi diri yang terdiri

dari mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali Emosi Orang lain, membina Hubungan dijawab baik oleh responden Pegawai Puskesmas Tembilahan kota dengan rata-rata jawaban pada kriteria setuju. Karena penilaian emosi diri menunjukkan bagaimana pandangan seseorang tentang dirinya sendiri. Emosi diri yang dimiliki pegawai Puskesmas Tembilahan Kota dapat mempengaruhi motivasi atau keinginannya untuk berprestasi atau mencapai target yang sudah ditetapkannya. Selain itu penilaian emosi diri juga sangat penting bagi pegawai Puskesmas Tembilahan Kota ketika mahasiswa tersebut sedang mengalami suatu tekanan tertentu dalam menghadapi pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan mengatur emosi diri maka ia akan mampu mengendalikan dirinya dikala ada persoalan tertentu, mampu menahan emosi dan mampu memotivasi dirinya yang akan meningkatkan kesadarannya untuk menghasilkan pekerjaan sehingga dapat memperoleh prestasi kerja yang memuaskan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Juliana dan Yuli Asmi Rozali (2017) dan Podensiana Bangung, Lilik Sri Hariani, Walipah (2018) yang membuktikan bahwa penilaian emosi diri akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya motivasi.

Pengaruh Penilaian Emosi Diri terhadap Dukungan Sosial Pada Pegawai Puskesmas Tembilahan Kota

Berdasarkan olah data penelitian bahwa penilaian emosi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dukungan sosial. Pegawai yang memiliki kemampuan persepsi emosi yang tinggi akan memiliki kemampuan dalam beradaptasi dengan dukungan sosial yang tinggi pula, sehingga kemampuan individu tersebut akan semakin baik. Pegawai dengan kemampuan emosi yang tinggi akan mampu mengenali emosi dalam bentuk mind set yang positif dari masalah yang ia miliki, sehingga masalah-masalah karier yang ia temui mampu terselesaikan dengan kepala dingin. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Didik Widianoro, Sigit Nugroho & Yanwar Arief (2019) dan Indo Mora Siregar, Suryani Hardjo (2018).

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Pada Pegawai Puskesmas Tembilahan Kota

Dari hasil olah data diketahui bahwa dukungan sosial tidak memberikan dampak yang signifikan pada motivasi pegawai di Puskesmas Tembilahan Kota. Dukungan sosial tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi. Meski tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi dukungan sosial baik secara positif maupun negatif seseorang pegawai tetap memerlukan bantuan baik untuk dicintai, dihargai, dan diperhatikan oleh lingkungan sekitarnya sehingga pegawai tidak merasa sendiri dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luqmansyah (2012) dan penelitian ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Neta Sepfitri (2012)

Dukungan Sosial Tidak Memediasi Penilaian Emosi diri Terhadap Motivasi Pegawai UPT Puskesmas Tembilahan Kota

Hasil pengujian penilaian emosi diri terhadap motivasi melalui dukungan sosial diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi dinyatakan tidak signifikan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak terbukti memediasi pengaruh penilaian emosi diri terhadap motivasi. Dalam hal ini penilaian emosi diri hanya menjadi variabel independent yang menunjukkan bahwa mempengaruhi secara langsung motivasi kerja.

Kesimpulan

Dari hasil yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penilaian emosi diri terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Tembilahan Kota, terdapat pengaruh yang tidak signifikan dukungan sosial terhadap motivasi Pegawai Puskesmas Tembilahan Kota, terdapat pengaruh yang signifikan penilaian emosi diri terhadap dukungan sosial Pegawai Puskesmas Tembilahan Kota, dan dukungan sosial tidak berperan sebagai variabel mediasi pada Pengaruh Penilaian Emosi diri terhadap motivasi pegawai Puskesmas Tembilahan Kota.

Referensi

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jebi (Jurnal Ekonomi and Bisnis Islam)*, 2.
- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial dan kecenderungan burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2).
- Afwina, R. (2016). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Dokter Residen di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan.
- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Agustian, Ary Ginanjar. (2009). ESQ. Emotional Spiritual Quotient. *The ESQ Way* 165. 1 Ihsan 6 Rukun Iman 5 Rukun Islam. Jakarta: Arga Publishing.
- Agustian, A. G. (2009). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam. Jakarta: Arga Publishing.
- Aksara. Robbins, S., & Coulter, M. (2002). Manajemen. Jakarta: Gramedia.
- Apollo & Andi Cahyadi. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. Madiun: Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Ariyanti., G., Yashinta P. Y., (2015), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Dan Sikap Belajar Matematika Siswa Dalam Pembelajaran Ekspositori, 2: 117-134
- Ary, Agustian Ginanjar. (2009). ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan. (Jakarta: Penerbit Arga), hlm 99-100
- Asnawati, Dian & Suhariadi Rendi. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun pada Karyawan PT Pupuk Kaltim. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 1, Februari 2013, Hal. 1-6. Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Barry, Render dan Jay Heizer. (2010). Prinsip-prinsip Manajemen Operasi: Operations Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Buzan, Tony. (2003). Sepuluh Cara Jadi Orang Cerdas Spiritual. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Covey, Stephen. R. (2005). "The 8th Habit", Jakarta: PT. Gramedia.
- Dewi, A. L. S. (2019). *Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga terhadap Kinerja Perawat RSUD Sulthan Daeng Radja Bulukumba dengan Burnout sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Dewi, E. P. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Konsep Diri, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pegawai Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2(1), 15-32.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134-151.

- Gultom, E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 33-41.
- Hastuti, T. D. Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologi pada Siswa kelas XI SMAN 104 Jakarta Timur.
- Hema, Vinita. (2015). *Spiritual Intelligence: At a Glance!*. The International Journal of Indian Psychology volume 3, Issue 1, No.6, DIP: C03102V3I12015.
- Hidayati, I. N., & Setiawan, M. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 629-639.
- Khalifah (2009). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kemandirian Santri Di Pesantren Mathlabul Ulum Jambu-Sumeneq. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kim, H.S., Sherman, D.K., & Taylor, S.E., (2008). Culture and Social Support. *American Psychological Association*, Vol. 63, No. 6, 518 -526.
- Lubis, R. H., Lubis, L., & Aziz, A. A. A. (2015). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional dengan Self-Regulated Learning Siswa. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 7(2), 105-117
- Mardiana. (2015). *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Matulessy, M. A. Dukungan Sosial, Kecerdasan Emosi Dan Resiliensi Guru Sekolah Luar Biasa.
- Meilianawati. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Orang Tua Dengan Minat Melanjutkan Pendidikan Perguruan Tinggi Pada Remaja Di Kecamatan Keluang Musi Banyuasin, *Jurnal Fakultas Biologi* 1-11.
- Meutia, D. (2014). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat di RSUD IDI Kabupaten Aceh Timur (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Misnawati. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kecanduan Game Online Pada Siswa-Siswi Di SMP YPS (Yayasan Pendidikan Samarinda). *PSIKOBORNEO*, 4, pp.312-329.
- Nggermanto, Agus. (2015). *Quantum Quotient*. Yayasan Niansa Cendikia. Bandung
- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). ANALISIS BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GUNUNGSITOLI DENGAN KEJENUHAN PERAWAT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(03), 606-618.
- Parawitha, A. A. G. A., & Gorda, A. A. N. E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 347-359.
- Purady, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Raudatussalamah & Fitri, A. R. (2012). *Psikologi Kesehatan*. Pekanbaru: Al- Mujtahadah Press.
- Saleha, N., Delfina, R., Nurlaili, N., Ardiansyah, F., & Nafratilova, M. (2020). Dukungan sosial dan kecerdasan spiritual sebagai faktor yang memengaruhi stres Perawat di masa pandemi Covid-19. *NURSCOPE J Penelit dan Pemikir Ilm Keperawatan*, 6(2), 57.
- Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*, 7th edition. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Shapiro, E. Lawrence. (2013). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihombing, Umberto. (2014). Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Sarwono (2015). *Teori Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Perkasa.
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Sukidi. (2014). *Kecerdasan Spiritual Mengapa SQ Lebih Penting Dari Pada IQ dan EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Umamit, R., & Mulyani, S. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Stres Kerja pada Perawat RS di Klaten. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 34-46.
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 15(1), 1-16.