

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/335169668>

PERSONAL EXCELLENCE, INTER-PERSONAL CAPITAL, COMPETENCE AND LEADERSHIP OF ISLAMIC ACCOUNTANT, AND THE IMPACT ON THEIR PERFORMANCE

Article · August 2019

CITATIONS

0

READS

89

2 authors, including:



Dewi Febriani

Institut Agama Islam Tazkia

7 PUBLICATIONS 10 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



E-Learning Project [View project](#)

***PERSONAL EXCELLENCE, INTER-PERSONAL CAPITAL, COMPETENCE
AND LEADERSHIP OF ISLAMIC ACCOUNTANT, AND THE IMPACT ON
THEIR PERFORMANCE***

Risna Yulianti, Dewi Febriani¹

Department of Islamic Accounting, Institut Agama Islam Tazkia

Abstract

Purpose – Thus the purpose of this research is to examine how Islamic accountants behaviours: personal excellence, inter-personal capital, competence and leadership impact on their performance.

Design/methodology/approach – Data were collected from a series of online surveys of Islamic accountant that have been joined the Pro-LM training. The hypothesized relationships were tested using regression analyses.

Findings – Result highlight that leadership have significant impact on their performance while others variable (personal excellence, inter-personal capital, competence) have no significant impact.

Research limitations/implications – The questionnaire needed to be re-evaluate by the author of Pro-LM model.

Keyword – leadership, personal excellence, inter-personal capital, competence

Latar Belakang

Dalam dunia kerja, setiap individu mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi, seperti tekanan waktu dalam bekerja, suasana kerja yang tidak nyaman, tuntutan tugas yang sangat banyak, dan masalah hubungan dengan individu lain. Dalam memecahkan masalah tersebut, keunggulan pribadi sangat dibutuhkan oleh individu dalam suatu perusahaan. Keunggulan pribadi terbentuk dari karakter *shiddiq* yang tidak saja berarti benar tetapi karakter *shiddiq* mewajibkan pemegangnya untuk selalu berpihak pada kebenaran dan memiliki ketangguhan jiwa (Antonio, 2013). Individu yang memiliki keunggulan pribadi yang baik, maka akan bisa menerapkan kepribadian tersebut dalam lingkungan sosialnya, baik itu dalam lingkungan pekerjaan, keluarga dan lain sebagainya. Keunggulan pribadi terbentuk dari sifat *shiddiq* Rasulullah ﷺ yang melahirkan integritas sebagai landasan untuk mencapai *personal excellence*. Keunggulan pribadi berkaitan

¹ dewifebriani@tazkia.ac.id

dengan kecerdasan spiritual (Antonio, 2013). Kecerdasan spiritual merupakan suatu karakter yang dapat membantu individu menjadi lebih baik dan memiliki makna yang kuat, oleh karena itu individu membutuhkan kecerdasan spiritual untuk memfungsikan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual (Wullur & Darya, 2014).

Setiap individu juga memerlukan keunggulan antar pribadi (*inter-personal capital*) yang baik dalam lingkungan sosial. Keunggulan antar pribadi dalam masyarakat akan terjalin jika setiap individu memiliki modal interaksi antar individu yang lain dengan baik. Keunggulan antar pribadi merupakan sifat sempurna yaitu sifat amanah Rasulullah ﷺ. Sifat amanah akan tampak jika individu memberikan suatu amanah berupa tugas atau kepercayaan kepada setiap individu. Sifat amanah merupakan sumber dari kecerdasan emosional (Antonio, 2013). Menurut Martinez (1997) dalam Hanafi (2002), menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan pengaturan keterampilan, kemampuan dan kompetensi yang mempengaruhi kemampuan individu untuk mampu dalam mengatasi lingkungan dan tekanan dalam dirinya.

Sifat *fathanah* Rasulullah ﷺ merupakan landasan untuk mencapai profesional, kualitas & kompetensi sebagai dorongan untuk menjadi individu yang baik dan mampu untuk menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan teknis, serta menjunjung tinggi profesional dan mampu mengelola perusahaan dengan baik. Sifat *fathanah* adalah sumber dari kecerdasan intelektual (Antonio, 2013). Menurut Martin (2003) dalam (Setiawan & Latrini, 2016), menyatakan bahwa seorang pemberi kerja tidak hanya membutuhkan orang yang cerdas, namun juga dibutuhkan individu yang mampu untuk bertahan dalam menghadapi berbagai masalah serta memiliki kemampuan untuk memotivasi diri, mampu mengendalikan dorongan hati, menjaga diri agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan mampu dalam mengatur suasana hati.

Individu yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, akan mampu untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Kepemimpinan merupakan suatu upaya yang mempengaruhi individu dengan melalui komunikasi yang baik yaitu dengan memberikan petunjuk dan perintah kepada individu sehingga menyebabkan individu menimbulkan perubahan positif yang dapat memotivasi dan mengkoordinasikan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan (Dubrin, 2005). Dengan mengembangkan sifat *tabliq* Rasulullah ﷺ, maka akan mampu untuk menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab. Sifat *tabliq* juga diartikan sebagai pemimpin yang memiliki visi di masa depan dan mampu untuk mengkomunikasikannya secara efektif dan efisien (Antonio, 2013).

Menurut Mankunegara (2009) dalam (Hidayat, Margono, & Solimun, 2011), menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sebagaimana dikatakan oleh Otley (1999), bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kinerja perusahaan dan karyawan. Kinerja juga merupakan suatu pekerjaan yang mengacu pada kemampuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan produktivitas yang tinggi dari karyawan itu sendiri (Hunter, 1986).

Penelitian Putra & Latrini (2016), menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Amarin & Sukirman (2016), menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kemudian penelitian Jauhar (2014), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto & Troena (2012), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Namun, dibutuhkan juga kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Kemampuan tersebut berupa kecerdasan yang terdiri dari kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual. Peneliti akan melakukan pengujian secara empiris menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian terdahulu yaitu variabel *personal excellence, inter-personal capital, professionalism, quality & competence, and visionary & communicative leadership*.

Pengembangan Konsep dan Hipotesis

Dalam penelitian Dewi & Tenaya (2017), menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan. Penelitian (Do, 2016), menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan. Kemudian penelitian (Putra & Latrini, 2016) dan (Ratnantari & Putri, 2017), menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian, Indarti, Solimun, Fernandes, & Hakim, (2016), menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : *Personal Excellence* berpengaruh terhadap Kinerja Akuntan.

Keunggulan antar pribadi di masyarakat hanya akan terjalin jika setiap individu memiliki modal interaksi antar personal yang baik. Hal ini terkandung dengan sempurna dalam karakter amanah. Sifat amanah bisa muncul saat kita berinteraksi

dengan orang lain dan sifat amanah akan tampak jika seseorang mengamanahi individu yang lain (Antonio, 2013). Apabila seorang karyawan memiliki interpersonal capital yang kuat dengan personal yang lain maka suatu pekerjaan yang dijalankannya akan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan, dan kinerjanya akan dinilai baik dalam suatu perusahaan. Menurut as'ad (1998) dalam (Isvandiari & Amin, 2014), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dalam penelitian Putra & Latrini (2016), menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan. Kemudian penelitian, Maglajilic, Vida, Obadia, & Plank, (2016), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjual. Sedangkan penelitian (Dewi & Tenaya, 2017) dan (Ratnantari & Putri, 2017), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : *Inter-Personal Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Akuntan.

Seorang individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, tidak hanya memiliki personal excellence dan interpersonal capital tetapi juga harus memiliki professionalism, quality & competence yang baik dalam dunia kerja. Dalam lingkungan kerja, individu yang memiliki sifat professionalism, quality & competence akan cerdas dalam hal apapun. Ketika individu diberikan suatu tugas, maka ia akan mengerjakan tugas tersebut sebaik mungkin agar tujuan dalam suatu perusahaan bisa tercapai dengan sempurna. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang di capai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2005) dalam (Isvandiari & Amin, 2014).

Berdasarkan penelitian (Putra & Latrini, 2016), menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan. Penelitian Ratnantari & Putri, (2017) dan Dewi & Tenaya, (2017), menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kemudian penelitian (Flothmann, Hoberg, & Gammelgaard, 2018), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : *Professionalism, Quality & Competence* berpengaruh terhadap Kinerja Akuntan.

Seorang individu yang bekerja dalam suatu perusahaan juga tidak hanya memiliki personal excellence, interpersonal capital, professionalism, quality & competence tetapi harus memiliki kepemimpinan yang baik dalam dunia kerja, karena leadership terkandung dengan sempurna dalam karakter tabliqh. Menurut (Robbins, 1996), kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi individu dan

kelompok kearah tercapainya suatu tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan (Yasin, 2006).

Dalam Penelitian (Lina, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : *Visionary & Communicative Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Akuntan

Metode Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah alumni jurusan Akuntansi Syariah STEI Tazkia yang bekerja sebagai akuntan maupun auditor yang lulus dari tahun 2005 sampai tahun 2018 sebanyak 620 orang. Sedangkan penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{N.d^2+r} = \frac{620}{620.0,1^2+1} = \frac{620}{7.2} = 86$$

Metode penentuan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu responden yang mengisi kuesioner adalah yang memenuhi kriteria sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, akuntan manajemen, internal auditor dan external auditor.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan menggunakan formulir yang diisi secara online. Skala likert digunakan untuk mengukur variable X1 sampai X4 dan variable Y. Nilai 1 (satu) menunjukkan “sangat tidak sesuai” sedangkan nilai 5 menunjukkan “sangat sesuai”. Pernyataan dalam kuesioner untuk variable X1 sampai X4 dikembangkan dari buku *Prophetic Leadership and Management Wisdom* menurut Antonio (2013).

Tabel . Indikator dan Kisi-kisi Variabel X1 sampai X4

Variabel (a)	Indikator (b)	Kisi-kisi (c)
<i>Personal Excellence</i> (Keunggulan Pribadi) (X1)	1) Tauhid	Keyakinan karena Allah
	2) Jujur	Jujur dengan apa yang disampaikan
	3) Jiwa yang tenang	Memiliki hati yang bersih
	4) Sabar yang produktif dan dinamis	Menerima berbagai kesulitan
	5) Penuh Kesyukuran	Bersyukur akan apa yang di dapat
	6) Selalu ingin halal	Menjaga diri untuk dari yang haram
	7) Istiqamah	Menjaga niat, dan tindakan tetap pada jalur yang benar

Variabel (a)	Indikator (b)	Kisi-kisi (c)
<i>Inter-Personal Capital</i> (Keunggulan antar Pribadi) (X2)	1) Adil	Mengerjakan sesuatu pada tempatnya
	2) Menepati janji dan komitmen	Menepati janji yang telah di ucapkan
	3) Dapat diandalkan	Menyampaikan sesuatu kepada orang lain
	4) Keterbukaan	Mampu terbuka dengan setiap orang
	5) Kemandirian	Mampu mengelola sesuatu sendiri tanpa bantuan orang lain
	6) Kesehatan jiwa dan fisik	Melakukan latihan-latihan fisik
	7) Bertanggung Jawab	Bertanggung jawab atas perbuatan sendiri
<i>Professionalism, Quality & Competence</i> (Profesional, Kualitas & Komitmen) (X3)	1) Berilmu dan cinta belajar	Meningkatkan pengetahuan dan keahlian
	2) Itqan dan fokus pada kualitas	Bekerja secara Itqan
	3) Strategi dan penuh taktis	Memiliki strategi untuk mencapai tujuan
	4) Musyawarah	Memecahkan masalah bersama
	5) Pandai mengatur waktu	Kemampuan dalam pengelolaan waktu
	6) Evaluasi dan perbaikan terus-menerus	Mengakui akan kesalahan
	7) Menyardankan diri kepada Allah	Meminta pertolongan hanya kepada Allah
<i>Visionary & Communicative Leadership</i> (Kepemimpinan visioner dan komunikatif) (X4)	1) Visi yang jelas	Kemampuan dalam memiliki mimpi-mimpi besar
	2) Misi dan tujuan bersama	Misi dan tujuan yang di buat bersama-sama
	3) Jawami'ul kalim	Menjaga lisan dan tutur kata
	4) Memimpin dengan keandalan	Tidak menyuruh orang lain untuk melakukan melainkan dilakukan sendiri
	5) Motivasi dan menginspirasi	Mendorong untuk melakukan kebaikan
	6) Peduli dan perhatian	Merasakan kesusahan orang lain
	7) Kerjasama dalam tim	Kerjasama yang selalu dijaga antar sesama rekan kerja

Pernyataan dalam kuesioner untuk variable Y diambil dari penelitian Yusmaniarsi, (2015).

Tabel . Indikator dan Kisi-kisi Variabel Y

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
	1) Kualitas	Standar kualitas kerja
	2) Kuantitas	Menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan sendiri
	3) Ketepatan Waktu	Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Kinerja Akuntan (Y)	4) Efektifitas	Pencapaian efisiensi kerja dengan kemampuan yang dimiliki
	5) Kemandirian	Penyelesaian pekerjaan tanpa bantuan orang lain
	6) Komitmen	Menyelesaikan pekerjaan dengan komitmen

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Model penelitian dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Akuntan

β_0 = Konstanta

X_1 = *Personal Excellence*

X_2 = *Inter-Personal Capital*

X_3 = *Competence*

X_4 = *Leadership*

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

β_3 = Koefisien regresi untuk X_3

β_4 = Koefisien regresi untuk X_4

e = Kesalahan (*Error*)

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Independent	Unstandardized Coefficient B	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	A	Ket.
(Constant)	3.073	0,723	-	0,473	-	-
<i>Personal Excellence</i> (X_1)	-0.102	-0.480	< 2,012	0,633	> 0,05	Tidak Signifikan
<i>Inter-Personal Capital</i> (X_2)	0,354	1,477	< 2,012	0,146	> 0,05	Tidak Signifikan
<i>Competence</i> (X_3)	0,004	0,018	< 2,012	0,986	> 0,05	Tidak Signifikan
<i>Leadership</i> (X_4)	0,596	3,233	> 2,012	0,002	< 0,05	Signifikan
$R = 0,683$					F. Hitung = 10,266	

$R Square = 0,466$	Sig. F = 0,0000
$Adjusted R Square = 0,421$	F. Tabel = 2,57

Berdasarkan tabel 4.7 pada koefisien regresi maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = 3.073 + (0,102)X_1 + 0,354X_2 + 0,004X_3 + 0,596X_4 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Variabel *Personal Excellence* (X_1) memiliki nilai t hitung $-0,480 < t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikansi $0,633 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel *personal excellence* tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan.
- Variabel *Inter-Personal Capital* (X_2) memiliki nilai t hitung $1,477 < t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikansi $0,146 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti variabel *inter-personal capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan.
- Variabel *Competence* (X_3) memiliki nilai t hitung $0,018 < t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikansi $0,986 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang berarti variabel *competence* tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan.
- Variabel *Leadership* (X_4) memiliki nilai t hitung $3,233 > t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti variabel *leadership* berpengaruh terhadap kinerja akuntan.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa dari 4 (empat) variabel independen (X) yang terdiri dari *personal excellence*, *inter-personal capital*, *competence*, and *leadership*, hanya satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja akuntan yaitu variabel *leadership* (X_4).

Pengaruh Personal Excellence terhadap Kinerja Akuntan

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa *personal excellence* negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja akuntan, artinya hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *personal excellence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan ditolak.

Hal ini dapat dilihat dari 7 (tujuh) indikator pertanyaan yang diberikan kepada setiap responden dan responden dari alumni jurusan Akuntansi Syariah STEI Tazkia memberikan rata-rata pertanyaan yang nilainya lebih baik atau lebih tinggi yaitu pertanyaan mengenai keyakinan yang selalu diniatkan karena Allah ﷻ dan bisa membuat seseorang memiliki tujuan yang jelas. Sehingga setiap responden lebih percaya bahwa dengan keyakinan yang diniatkan karena Allah ﷻ akan memberikan hasil yang diharapkan dan mampu untuk mencapai suatu tujuan.

Dibandingkan dengan pertanyaan mengenai kemampuan dalam menerima berbagai kesulitan, dimana setiap responden memberikan rata-rata nilai lebih rendah dari *pertanyaan-pertanyaan* yang lainnya. Sehingga dapat dilihat bahwa sebagian responden dari alumni jurusan Akuntansi Syariah STEI Tazkia menyatakan bahwa mereka belum mampu untuk menerima kesulitan-kesulitan yang akan datang.

Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil uji t_{tes} , dimana nilai t hitung $-0,480$ lebih kecil dari nilai t tabel $2,012$ dan nilai signifikansi $0,633$ lebih besar dari $0,05$. Sehingga hal ini mempunyai arti bahwa variabel *personal excellence* tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan, dimana ketika akuntan memiliki *personal excellence* atau tidak memiliki *personal excellence* sama sekali maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Hal ini dibuktikan dari penambahan variabel baru seperti variabel jenis kelamin, rentang gaji, dan lama bekerja. Walaupun penulis telah menambahkan variabel baru tersebut, akan tetapi tetap tidak memberikan pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Latrini, 2016), (Ratnantari & Putri, 2017), serta penelitian menurut (Putra & Latrini, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh para ahli tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, dimana kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi seseorang dalam berpikir, berwawasan luas, dan mampu untuk mengatur sesuatu agar menjadi lebih baik dan dapat mempengaruhi suatu kinerja menjadi lebih baik lagi. Apabila seorang auditor mempunyai kecerdasan spiritual yang baik, skandal, dan tepat maka auditor tidak akan melakukan tindakan yang tidak diharapkan (Hanafi, 2010) dalam (Dewi & Tenaya, 2017).

Dengan demikian, meskipun pada kenyataannya *personal excellence* yang dimiliki seorang akuntan memiliki nilai yang sangat tinggi akan tetapi pada penelitian ini, *personal excellence* yang tinggi tidak berlaku bagi akuntan. Sehingga dalam penelitian ini, tingkat *personal excellence* yang dimiliki oleh akuntan hendaknya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja akuntan. Akan tetapi dalam penelitian ini, variabel *personal excellence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja akuntan.

Pengaruh *Inter-Personal Capital* terhadap Kinerja Akuntan

Dari hasil analisis menunjukkan, bahwa *inter-personal capital* tidak signifikan terhadap kinerja akuntan, artinya hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *inter-personal capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan ditolak.

Hal ini dapat dilihat dari 7 (tujuh) indikator pertanyaan yang diberikan kepada setiap responden dan responden dari alumni jurusan Akuntansi Syariah STEI

Tazkia memberikan rata-rata pertanyaan yang nilainya lebih baik atau lebih tinggi yaitu pertanyaan mengenai kemampuan dalam bertanggung jawab, sehingga setiap responden dari alumni jurusan Akuntansi Syariah memiliki tanggung jawab terhadap apa yang telah dilakukan dan mereka mampu untuk menyelesaikan setiap permasalahan tersebut dan mampu mengambil keputusan dengan adil dan bertanggung jawab.

Dibandingkan dengan pertanyaan mengenai latihan fisik yang dilakukan Rasulullah ﷺ yang selalu mendorong umatnya dalam melakukan latihan fisik, dimana dapat dilihat bahwa setiap responden memberikan rata-rata nilai lebih rendah dari pertanyaan-pertanyaan yang lainnya. Sehingga setiap responden belum sepenuhnya untuk melakukan latihan fisik yang akan mampu untuk membantu mereka dalam suatu pekerjaan, dan mereka lebih melakukan hal lain yang dianggap itu mampu untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan.

Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil uji t_{tes} , dimana nilai t hitung 1,477 lebih kecil dari nilai t tabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,146 lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini mempunyai arti bahwa variabel *inter-personal capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan, dimana ketika akuntan memiliki *inter-personal capital* atau tidak memiliki *inter-personal capital* sama sekali maka tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Hal ini dibuktikan dari penambahan variabel baru seperti variabel jenis kelamin, rentang gaji, dan lama bekerja. Walaupun penulis telah menambahkan variabel baru tersebut, akan tetapi tetap tidak memberikan pengaruh dari variabel independen yaitu *inter-personal capital* terhadap variabel dependen yaitu kinerja akuntan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amarin & Sukirman, 2016), bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini juga didukung oleh penelitian menurut (Khairat, 2017), bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Latrini, 2016) dan (Ratnantari & Putri, 2017), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor, dimana kecerdasan emosional merupakan pemahaman perasaan diri sendiri dan kemampuan dalam memahami orang lain. Bahkan hal ini juga didukung oleh penelitian menurut (Putra & Latrini, 2016), menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor, karena semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh akuntan maka kinerja akuntan akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki akuntan maka kinerja akuntan akan menurun.

Dengan demikian, meskipun pada kenyataannya *inter-personal capital* yang dimiliki seorang akuntan memiliki nilai yang sangat tinggi akan tetapi pada penelitian ini, *inter-personal capital* yang tinggi tidak berlaku bagi akuntan.

Sehingga dalam penelitian ini, tingkat *inter-personal capital* yang dimiliki oleh akuntan hendaknya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja akuntan. Akan tetapi dalam penelitian ini, variabel *inter-personal capital* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja akuntan.

Pengaruh *Competence* terhadap Kinerja Akuntan

Dari hasil analisis menunjukkan, bahwa *competence* tidak signifikan terhadap kinerja akuntan, artinya hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan ditolak.

Hal ini dapat dilihat dari 7 (tujuh) indikator pertanyaan yang diberikan kepada setiap responden dan responden dari alumni jurusan Akuntansi Syariah STEI Tazkia memberikan rata-rata pertanyaan yang nilainya lebih baik atau lebih tinggi yaitu pertanyaan mengenai selalu meminta pertolongan hanya kepada Allah ﷻ sehingga setiap responden dari alumni Jurusan Akuntansi Syariah memiliki kepercayaan dan keyakinan bahwa Allah ﷻ akan selalu bersamanya.

Dibandingkan dengan pertanyaan mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan secara tepat, terarah, jelas dan tuntas, dimana dapat dilihat bahwa setiap responden memberikan rata-rata nilai lebih rendah dari pertanyaan-pertanyaan yang lainnya. Sehingga setiap responden belum sepenuhnya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil uji t_{tes} , dimana nilai t hitung 0,018 lebih kecil dari t tabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,986 lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini mempunyai arti bahwa variabel *competence* tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan, dimana ketika akuntan memiliki *competence* atau tidak memiliki *competence* sama sekali maka tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Hal ini dibuktikan dari penambahan variabel baru seperti variabel jenis kelamin, rentang gaji, dan lama bekerja. Walaupun penulis telah menambahkan variabel baru tersebut, akan tetapi tetap tidak memberikan pengaruh dari variabel independen yaitu *competence* terhadap variabel dependen yaitu kinerja akuntan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khairat, 2017), yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Tenaya, 2017), (Ratnantari & Putri, 2017), dan (Setiawan & Latrini, 2016), menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, karena semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seorang akuntan maka kinerja akuntan akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang akuntan maka kinerja akuntan akan semakin menurun.

Dengan demikian, meskipun pada kenyataannya *competence* yang dimiliki seorang akuntan memiliki nilai yang sangat tinggi akan tetapi pada penelitian ini, *competence* yang tinggi tidak berlaku bagi akuntan. Sehingga dalam penelitian ini, tingkat *competence* yang dimiliki oleh akuntan hendaknya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja akuntan. Akan tetapi dalam penelitian ini, variabel *competence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja akuntan.

Pengaruh *Leadership* terhadap Kinerja Akuntan

Dari hasil analisis menunjukkan, bahwa *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan, artinya hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan dapat diterima.

Hal ini dapat dilihat dari 7 (tujuh) indikator pertanyaan yang diberikan kepada setiap responden dan responden dari alumni jurusan Akuntansi Syariah STEI Tazkia memberikan rata-rata pertanyaan yang nilainya lebih baik atau lebih tinggi yaitu pertanyaan mengenai keberhasilan yang mampu dicapai dalam pekerjaan dengan memiliki mimpi-mimpi yang besar. Sehingga setiap responden lebih menekankan pada mimpi besar yang mereka miliki untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Ketika seorang akuntan memiliki mimpi untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya maka mereka akan mampu meningkatkan dan membantu suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Dibandingkan dengan pertanyaan mengenai kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sendiri tanpa harus menyuruh orang lain yang mengerjakannya, maka setiap responden memberikan rata-rata nilai lebih rendah dari pertanyaan-pertanyaan yang lainnya. Sehingga dapat dilihat bahwa sebagian responden dari alumni jurusan Akuntansi Syariah STEI Tazkia menyatakan bahwa mereka belum mampu untuk melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, karena dalam melakukan suatu pekerjaan sangat membutuhkan bantuan orang lain, dimana ketika interaksi di jalin baik antar sesama maka suatu pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar dan mudah bahkan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t_{tes} , dimana nilai t hitung 3,233 lebih besar dari t tabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini mempunyai arti bahwa variabel *leadership* berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Penelitian ini didukung oleh penelitian menurut (Lina, 2014), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Supriyanto & Troena, 2012), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang akuntan maka kinerja akuntan akan meningkat.

Leadership atau kepemimpinan seseorang yang berupa mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah ﷻ, dapat dipercaya, bersedia, dan mampu mempercayai orang lain, memiliki kemampuan dan berpandangan luas, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk, bersifat terbuka pada kritik orang lain, memiliki semangat untuk maju, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, serta bijaksana dalam melaksanakannya. Dengan demikian, tingkat *leadership* yang dimiliki oleh akuntan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja akuntan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Z., Darwanis, & Zein, B. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2 (1), 142-150.
- Aida, Sjafri, M., & Aida, V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Amarin, H., & Sukirman. (2016). Pengaruh Independensi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 5, 131–138.
- Antonio, D., Ali, N., Fauzi, U., Fauzi, F., Kurniawan, F., Susanto, N., et al. (2013). *Prophetic Leadership & Management*, Shiddiq. Personal Excellence. Jakarta: Tazkia Publishing.
- Antonio, D., Ali, N., Fauzi, U., Fauzi, F., Kurniawan, F., Susanto, N., et al. (2013). *Prophetic Leadership & Management*, Amanah. Inter-Personal Capital. Jakarta: Tazkia Publishing.
- Antonio, D., Ali, N., Fauzi, U., Fauzi, F., Kurniawan, F., Susanto, N., et al. (2013). *Prophetic Leadership & Management*, Fathanah. Professionalism, Quality & Competence. Jakarta: Tazkia Publishing.
- Antonio, D., Ali, N., Fauzi, U., Fauzi, F., Kurniawan, F., Susanto, N., et al. (2013). *Prophetic Leadership & Management*, Tabliqh. Visionary & Communicative Leadership. Jakarta: Tazkia Publishing.
- Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2018). Self-efficacy and emotional intelligence Influencing team cohesion to enhance team performance. *Team Performance Management : An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/TPM-01-2018-0005>
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Bernadin, H., & Russell, J. (1993). *Human Resource Management*. New York: MCGraw-Hill International Editions.

- Cook, G., Darlene, B., Beth, V., Jean E, M., & Joyce, N. (2011). Emotional Intelligence: The Role of Accounting Education and Work Experience, 26. 2, 267-286.
- Dewi, I. G. A. P., & Tenaya, A. I. (2017). Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 19.1, 654–682.
- Do, T. T. (2016). How Spirituality, Climate, and Compensation Affect Job Performance. *Social Responsibility Journal*.
- Dubrin, A. (2005). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Fung, J. T. (2003). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja akuntan publik, 5(1), 1–26.
- Gibson, J. L. (1987). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*, terjemahan Djarkasih jilid I. Erlangga Jakarta.
- Gibson, J., John M, I., & James H, D. (2000). *Organizations: Behavior, Structure and Process*. Boston: McGraw-Hill Companies Inc.
- Hall, D. T. and J. G. *Good. Human Resources Management*, London: Scott, Foreman and Company, 1986.
- Hanafi, R. (2002). Spiritual Intelligence , Emotional Intelligence And Auditor ' S Performance, 29–40.
- Handoko T, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hartini, S. (2012). Peran Inovasi : Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14, 82–88.
- Hidayat, I. N., Margono, S., & Solimun. (2011). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Aplikasi Manajemen*, 11(66), 629–639.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96. <https://doi.org/10.1021/acs.jafc.6b02198>.
- Hunter, J. E. (1986). Cognitive Ability , Cognitive Aptitudes , Job Knowledge , and Job Performance, 362, 340–362.
- Ikhsan, A. (2008). *Metode Penelitian Akuntansi Keprilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Indarti, S., Solimun, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2016). The Effect of OCB In Relationship Between Personality , Organizational Commitment and Job Satisfaction To Performance. *Journal of Management Development*.
- Isvandiari, A., & Amin, S. (2014). Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. *JIBEKA*, 8, 1–6.
- Jamilah Lubis, L. (2008). Pengaruh Pelatihan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) Terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara*.
- Jauhar, L. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Studia*, 1(3), 225–246.
- Khairat, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *JOM Fekon*, 4.
- Kieso, D. E., Jerry J, W., & Terry D, W. (2008). *Akuntansi Intermediate*. Jakarta: Erlangga.
- Kopelman, R. E. (1986). *Managing Productivity in Organization, a Practical, People Oriented Perceptice*. Mc. Graw Hill, Inc, NewYork, p 26.
- Latan, H. (2013). *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Maglajilic, S. K., Vida, I., Obadia, C., & Plank, R. (2016). Clarifying the influence of emotional intelligence on salesperson performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 37(1), 107–125. <https://doi.org/10.1108/JBIM-09-2015-0168>.
- Mangkunegara, A. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, D. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marga, Y. kanta. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, 2, 22–36.
- Martin, A. (2003). *EQM (Emotional Quality Management): Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: HR Excellency.

- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence Meet Traditional Standards For an Intelligence. *Emotional Intelligence*, 27, 267-298.
- McGhee, P., & Grant, P. (2008). Spirituality and Ethical Behavior in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality. *Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 13 (2), 61-69.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Nggermanto, A. (2002). *Quantum Quotient Kecerdasan Quantum: Cara Praktis Melejitkan IQ, EQ dan SQ yang harmonis*. Bandung: Yayasan Nuansa Cendekia.
- Nike, Y. R. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. *Digital Repository Universitas Jember*, (Digit. Repos. Univ. Jember). <https://doi.org/10.1242/jcs.150862>
- Notoprasetyo, C. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi 1* (4).
- Otley, D. (1999). Performance management : a framework for management control systems research, (November 1998), 363–382.
- Pasek, N. S., Dwiandra, A. A. N. ., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(10), 703–714.
- Prawirosentono, S. (1999). *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: BPFE.

- Prakoso, B. (2006). Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi dan Orientasi Pembelajaran terhadap Kinerja Perusahaan untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Empiris pada Industri Manufaktur di Semarang), *Studi Manajemen & Organisasi*, 2, 35-57.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Putra, K. A. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intellektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan spiritual, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17.2, 1168–1195.
- Ratnantari, I. G. A. M., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intellektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20.1, 814–844.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, B. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Gafindo Persada.
- Robbins, S. (1996). *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sapariyah, R. A., Setyorini, Y., & Dharma, A. B. (2016). Pengaruh Muatan Etika Dalam Pengajaran Akuntansi Keuangan, Kecerdasan Intellektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa akuntansi (Studi pada Mahasiswa Akuntansi di Surakarta). *Jurnal Paradigma*, 13(02).
- Sasongko, E. N., Mustafid, & Rusgiyono, A. (2016). Penerapan Metode Structural Equation Modeling Untuk Analisis Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akademik Terhadap Kualitas Website (Studi Kasus pada Website sia.undip.ac.id), 5, 395–404.
- Setiani, B. (2013). *Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan*, 1.
- Setiawan, Y. G., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16.2, 1034–1062.
- Siagian, S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta.
- Sjafri, M., & Aida, V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2003). Cetakan Kelima, Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2013). Statistika: untuk Ekonomi dan Keuangan Modern (jilid 2. cet. ke-2). Jakarta: Salemba Empat.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari ' ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), 693–709.
- Supriyanto, A., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Weber, M. (2001). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Roxbury Publishing Company: 3rd Edition.
- Wullur, G. F. S. H., & Darya, K. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta.
- Yasin, A. (2006). Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*, 18 Nomor 1, Malang.
- Yaslis, I. (2001). Teori, Penilaian, dan Penelitian. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia Depok, Indonesia.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2005). *Spiritual Capital : Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Bandung: Terjemahan, Mizan.
- Flothmann, C., Hoberg, K., & Gammelgaard, B. (2018). Disentangling supply chain management competencies and their impact on performance A knowledge-based view. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPDLM-02-2017-0120>
- Prati, L., Douglas, C., Ferris, R., Ammeter, P., & Buckley, R. (2003). Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes. *The International Journal Of Organizational Analysis*, Vol 11. No. 1, pp 21-40.
- Salehi, M., & Yazdani, M. A. M. and M. (2017). Spiritual and emotional intelligences, financial performance , tax avoidance and corporate

disclosure quality in Iran. Emerald Insight. *International Journal of Law and Management*, 59(2), 237–256. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-11-2015-0059>.

Watkin, C. (2000). Developing Emotional Intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 8 (2), 89-92.