

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN TERHADAP KINERJA TIM SISTEM INFORMASI

Indah Lestari^{1*}, Apprilia Faradita²

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Potensi Utama

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241, Indonesia

Email: indahlestari45@gmail.com¹, fapprilia03@gmail.com²

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

07 July 2025

Revised:

02 September 2025

Accepted:

03 September 2025

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, Kinerja Tim, Sistem Informasi

Keywords: Emotional Intelligence, Leadership, Team Performance, Information Systems

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi peran vital kecerdasan emosional (EI) seorang pemimpin dalam mendorong kinerja tim sistem informasi (SI) yang bekerja di bawah tekanan tinggi. Mengingat intensitas lingkungan kerja tim SI saat ini, penelitian ini menjawab kebutuhan untuk memahami faktor-faktor non-teknis yang menunjang kesuksesan. Melalui metode studi literatur sistematis yang mencakup riset empiris selama periode 2010 hingga 2024, ditemukan bukti kuat yang mendukung hipotesis utama. Analisis tematik dari literatur yang ada mengidentifikasi bahwa tiga pilar EI pemimpin kesadaran diri untuk mengelola stres pribadi, empati untuk memahami kondisi emosional anggota tim, dan manajemen hubungan untuk menavigasi konflik dan memotivasi merupakan prediktor kuat bagi kinerja tim. Lebih lanjut, studi ini mengungkap bahwa pengaruh positif tersebut sebagian besar dimediasi oleh terciptanya keamanan psikologis. Lingkungan yang aman secara psikologis memungkinkan komunikasi yang terbuka, mendorong pengambilan risiko yang sehat, dan mempercepat siklus belajar dari kegagalan, yang semuanya krusial dalam proyek SI. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk memprioritaskan pengembangan EI dalam program pelatihan kepemimpinan dan menjadikannya kriteria penting dalam seleksi manajer proyek SI, guna membangun tim yang tangguh, inovatif, dan berkinerja unggul.

Abstract

This study investigates the vital role of a leader's emotional intelligence (EI) in driving the performance of information systems (IS) teams working under high pressure. Given the intensity of today's IS team work environment, this study addresses the need to understand the non-technical factors that contribute to success. Through a systematic literature review method encompassing empirical research spanning the period from 2010 to 2024, strong evidence was found to support the primary hypothesis. A thematic analysis of the existing literature identified that the three pillars of leader EI—self-awareness for managing personal stress, empathy for understanding team members' emotional states, and relationship management for navigating conflict and motivating—were strong predictors of team performance. Furthermore, the study revealed that these positive influences were largely mediated by the creation of psychological safety. A psychologically safe environment enables open communication, encourages healthy risk-taking, and accelerates the cycle of learning from failure, all of which are crucial in IS projects. These findings provide practical implications for organizations to prioritize EI development in leadership training programs and make it a critical criterion in the selection of IS project managers, in order to build resilient, innovative, and high-performing teams.

PENDAHULUAN

Kinerja tim sistem informasi telah menjadi pilar utama bagi keberhasilan operasional dan inovasi dalam organisasi modern (Arujisaputra, 2025). Tim ini beroperasi di bawah tekanan tinggi, dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat, kompleksitas teknologi yang terus berkembang, dan ancaman keamanan siber yang konstan. Dalam lingkungan yang dinamis ini, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penentu. Namun, keahlian teknis semata terbukti tidak lagi memadai untuk memimpin tim secara optimal. Kegagalan dalam mengelola aspek manusiawi, seperti dinamika interpersonal dan moral tim, sering kali menjadi penghambat utama pencapaian target, sehingga menuntut kompetensi kepemimpinan yang lebih holistik (Kasmawati, 2023).

Fokus penelitian kepemimpinan teknologi sering kali tertuju pada manajemen proyek dan kompetensi teknis, sementara peran kecerdasan emosional (EI) pemimpin masih kurang mendapat penekanan yang sepadan. Padahal, kemampuan pemimpin untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain merupakan fondasi bagi terciptanya kolaborasi yang efektif dan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis (Saragih, 2025). Isu-isu seperti kelelahan kerja, konflik interpersonal, dan rendahnya inovasi dalam tim sistem informasi sering kali berakar dari kegagalan kepemimpinan dalam aspek emosional (Nirdiah, 2025). Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana EI pemimpin memengaruhi kinerja tim (Amandari, et al., 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk mensintesis bukti-bukti empiris dari literatur yang ada mengenai pengaruh kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja tim sistem informasi. Dengan menggunakan metode studi literatur sistematis, penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis temuan dari berbagai studi untuk membangun pemahaman yang komprehensif. Analisis akan difokuskan pada mekanisme spesifik di mana dimensi kecerdasan emosional seperti kesadaran diri, empati, dan manajemen hubungan secara langsung berkontribusi pada indikator kinerja tim, termasuk stabilitas, kolaborasi, dan inovasi. Hasil sintesis ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi pengembangan kepemimpinan di sektor teknologi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan identifikasi, evaluasi, dan sintesis terhadap bukti-bukti penelitian yang relevan dan telah tersedia secara daring tanpa memerlukan pengumpulan data primer melalui kuesioner (Ramadianti, 2023). Pendekatan ini sangat sesuai untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja tim sistem informasi dengan memanfaatkan data sekunder yang luas. Dengan demikian, penelitian ini berhadapan langsung dengan data yang sudah siap pakai dan tidak dibatasi oleh ruang serta waktu (Septiandini & Nida, 2025).

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif-analitis. Secara deskriptif, penelitian akan memaparkan secara rinci konsep-konsep kunci, seperti dimensi kecerdasan emosional pemimpin dan berbagai indikator kinerja tim dalam konteks sistem informasi, berdasarkan temuan dari literatur yang ada. Selanjutnya, secara analitis, penelitian akan mengkaji, membandingkan, dan menghubungkan temuan dari berbagai studi untuk membangun sebuah argumen yang koheren. Fokus utamanya adalah untuk mengidentifikasi pola, konsistensi, dan kontradiksi dalam bukti-bukti yang ada mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang mendalam dan berbasis bukti (Saputri, 2025).

Penggunaan studi literatur sistematis menjadi sangat relevan karena topik pengaruh kecerdasan emosional pemimpin telah banyak dikaji dalam berbagai konteks, namun temuannya seringkali tersebar dan belum terintegrasi secara komprehensif, khususnya untuk tim sistem informasi. Metode ini memungkinkan agregasi bukti dari beragam sumber data internet, termasuk jurnal ilmiah, laporan industri, dan studi kasus yang dipublikasikan. Dengan mensintesis data dari berbagai sumber tersebut, penelitian ini dapat menghasilkan pemahaman yang lebih holistik dan mendalam mengenai mekanisme pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tim dalam lingkungan kerja yang sarat akan teknologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kesadaran Diri dan Manajemen Diri Pemimpin terhadap Stabilitas dan Pengambilan Keputusan Tim Sistem Informasi

Analisis literatur secara konsisten menunjukkan bahwa kesadaran diri dan manajemen diri pemimpin merupakan fondasi stabilitas tim sistem informasi. Pemimpin yang mampu mengenali dan mengelola emosinya, terutama di bawah tekanan, cenderung tidak menunjukkan reaksi impulsif saat menghadapi krisis seperti kegagalan sistem atau pelanggaran keamanan (Putri, et al., 2025). Kemampuan untuk tetap tenang ini tidak hanya mencegah eskalasi masalah, tetapi juga menjadi model perilaku bagi anggota tim. Dengan demikian, kompetensi internal pemimpin ini secara langsung menciptakan lingkungan kerja yang lebih prediktif dan terkendali.

Stabilitas emosional pemimpin yang bersumber dari manajemen diri terbukti menular dan berkontribusi pada ketahanan tim. Dalam situasi darurat teknis, seorang pemimpin yang tenang dapat mencegah penyebaran

kepanikan dan budaya saling menyalahkan di antara anggota tim. Hal ini menciptakan rasa aman psikologis yang memungkinkan tim untuk fokus pada analisis akar masalah dan solusi teknis, bukan pada drama interpersonal (Permata, 2025). Lingkungan yang stabil ini terbukti krusial dalam mempercepat waktu respons insiden dan menjaga moral tim tetap positif.

Kualitas pengambilan keputusan dalam tim sistem informasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen diri pemimpin. Studi menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengendalikan emosi negatif seperti frustrasi atau kecemasan cenderung membuat keputusan yang lebih rasional dan berbasis data (Mulya, 2024). Mereka dapat menunda penilaian instan dan mempertimbangkan berbagai alternatif solusi secara objektif. Kapasitas ini sangat vital dalam proyek teknologi yang kompleks, di mana keputusan tergesa-gesa dapat mengakibatkan kerugian waktu dan sumber daya yang signifikan bagi organisasi.

Secara keseluruhan, kesadaran diri dan manajemen diri berfungsi sebagai pilar utama yang menopang efektivitas kepemimpinan di bidang teknologi. Temuan dari berbagai studi menegaskan bahwa tanpa kemampuan mengelola dunia internalnya, seorang pemimpin akan kesulitan dalam mengelola dinamika eksternal tim (Mulya, 2024). Stabilitas dan proses pengambilan keputusan yang jernih menjadi prasyarat untuk membangun kepercayaan dan mengarahkan tim melewati tantangan teknis. Pada akhirnya, kompetensi ini secara langsung berdampak pada indikator kinerja kunci seperti efisiensi penyelesaian masalah dan keandalan sistem.

Peran Empati Pemimpin dalam Membangun Dukungan dan Moral Tim Sistem Informasi

Analisis literatur menunjukkan bahwa empati pemimpin adalah prediktor kuat terhadap kemampuan tim untuk mengatasi tekanan. Dalam lingkungan sistem informasi yang sering kali dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat dan masalah teknis mendadak, pemimpin yang empatik mampu mendeteksi tanda-tanda awal kelelahan atau stres pada anggotanya (Mariyam, et al., 2024). Kemampuan untuk memahami perspektif emosional tim ini memungkinkan pemimpin untuk melakukan intervensi proaktif, seperti memberikan dukungan moral atau sekadar mendengarkan keluhan, sebelum masalah tersebut berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan mental tim.

Lebih jauh, empati secara langsung memengaruhi cara pemimpin mengelola beban kerja dan mengalokasikan sumber daya. Pemimpin yang tidak empatik cenderung hanya fokus pada penyelesaian tugas, sering kali mengabaikan kapasitas manusiawi timnya. Sebaliknya, pemimpin empatik akan mempertimbangkan kondisi individu saat mendelegasikan tugas, memastikan distribusi beban kerja yang lebih adil dan realistis (Faridh, Sari & Putri, 2024). Pendekatan ini tidak hanya mencegah kelelahan pada anggota kunci, tetapi juga membangun persepsi keadilan yang memperkuat moral dan komitmen kolektif terhadap tujuan proyek.

Empati pemimpin juga terbukti menjadi katalisator utama bagi terciptanya keamanan psikologis di dalam tim. Ketika anggota tim merasa bahwa pemimpin mereka benar-benar memahami dan peduli terhadap mereka, mereka lebih berani untuk mengakui kesalahan, mengajukan pertanyaan, dan mengusulkan ide-ide inovatif tanpa takut dihakimi (Faridh, Sari & Putri, 2024). Iklim yang aman secara psikologis ini sangat krusial bagi tim sistem informasi, di mana kemampuan untuk belajar dari kegagalan dan berinovasi secara cepat merupakan kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan teknologi yang dinamis.

Pada akhirnya, peran empati pemimpin berkorelasi positif dengan tingkat retensi talenta di sektor teknologi. Industri IT dikenal dengan tingkat perputaran karyawan yang tinggi, sering kali disebabkan oleh budaya kerja yang menuntut dan kurangnya dukungan. Pemimpin yang menunjukkan empati membuat anggota tim merasa dihargai sebagai individu, bukan sekadar sumber daya teknis (Elmario, 2024). Ikatan emosional ini meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja, yang secara signifikan mengurangi keinginan talenta-talenta terbaik untuk mencari peluang di tempat lain.

Kontribusi Manajemen Hubungan Pemimpin terhadap Kolaborasi dan Kohesi Tim Sistem Informasi

Manajemen hubungan, sebagai puncak kecerdasan emosional, secara langsung berkontribusi pada peningkatan kolaborasi tim sistem informasi. Pemimpin yang mahir dalam menginspirasi dan memengaruhi mampu menyatukan anggota tim di bawah visi teknis yang sama, memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan transparan (Elmario, 2024). Dalam proyek yang kompleks, kemampuan ini memastikan bahwa informasi kritis dan ide-ide inovatif dapat mengalir bebas antar anggota, meminimalkan kesalahpahaman dan mempercepat proses pengembangan. Keterampilan ini mengubah sekelompok individu teknis menjadi unit kolaboratif yang sinergis.

Kemampuan mengelola konflik secara konstruktif adalah aspek krusial dari manajemen hubungan yang menjaga kohesi tim. Dalam tim sistem informasi, perbedaan pendapat teknis tidak dapat dihindari. Pemimpin yang cerdas secara emosional mampu memediasi perselisihan ini, mengubahnya dari potensi perpecahan menjadi diskusi yang produktif untuk menemukan solusi terbaik (Elmario, 2024). Dengan mencegah konflik eskalasi menjadi masalah personal, pemimpin mempertahankan lingkungan kerja yang harmonis dan fokus pada tujuan bersama, yang esensial untuk menjaga moral dan produktivitas tim.

Lebih dari sekadar mengelola tugas, pemimpin dengan manajemen hubungan yang kuat secara aktif membangun ikatan personal dan rasa kebersamaan di dalam tim. Mereka menciptakan peluang untuk interaksi sosial yang positif, yang memperkuat kepercayaan dan rasa saling memiliki. Kohesi tim yang tinggi ini berfungsi sebagai penyangga sosial saat menghadapi tekanan atau kegagalan proyek (Mariyam, et al., 2024). Tim yang

kohesif menunjukkan resiliensi yang lebih besar, di mana anggotanya saling mendukung secara proaktif, sehingga meningkatkan stabilitas dan kinerja jangka panjang.

Pada akhirnya, kolaborasi dan kohesi yang dibangun melalui manajemen hubungan pemimpin berdampak langsung pada indikator kinerja tim yang terukur. Tim yang berkolaborasi secara efektif cenderung berbagi pengetahuan lebih baik, yang mengurangi tingkat kesalahan dan mempercepat inovasi. Sementara itu, kohesi yang kuat meningkatkan upaya kolektif dan komitmen untuk menyelesaikan proyek tepat waktu (Mariyam, et al., 2024). Dengan demikian, kemampuan pemimpin dalam mengelola hubungan bukan hanya keterampilan sosial, melainkan investasi strategis untuk mencapai keunggulan operasional.

Mekanisme Kecerdasan Emosional Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Tim Sistem Informasi

Sintesis temuan dari berbagai studi menunjukkan bahwa mekanisme pengaruh kecerdasan emosional pemimpin bekerja secara berjenjang dan saling terkait. Fondasinya adalah kesadaran dan manajemen diri pemimpin, yang menciptakan stabilitas lingkungan dan pengambilan keputusan rasional (Permata, 2025). Stabilitas ini menjadi landasan bagi empati untuk berkembang, memungkinkan pemimpin memahami dan merespons kebutuhan emosional tim. Pada gilirannya, kombinasi stabilitas dan empati memfasilitasi manajemen hubungan yang efektif, mengubah interaksi tim menjadi lebih produktif dan sinergis.

Mekanisme kunci yang menghubungkan kecerdasan emosional pemimpin dengan kinerja adalah penciptaan keamanan psikologis. Pemimpin yang sadar diri, tenang, dan empatik secara aktif mengurangi rasa takut akan kegagalan di dalam tim (Mulya, 2024). Lingkungan yang aman ini mendorong anggota tim untuk berani mengakui kesalahan, meminta bantuan, dan bereksperimen dengan solusi baru tanpa khawatir akan hukuman. Keamanan psikologis ini berfungsi sebagai variabel mediator krusial yang mengubah kompetensi emosional pemimpin menjadi perilaku tim yang produktif dan inovatif.

Keamanan psikologis yang terbangun kemudian menjadi katalisator bagi kolaborasi dan resolusi konflik yang sehat. Dalam tim sistem informasi, perbedaan pendapat teknis adalah hal yang wajar. Namun, dalam iklim yang aman, konflik tersebut dapat disalurkan menjadi debat konstruktif, bukan perselisihan personal (Mulya, 2024). Kemampuan pemimpin dalam memediasi melalui manajemen hubungan memastikan bahwa energi tim tetap terfokus pada pencarian solusi teknis terbaik. Kolaborasi yang efektif ini secara langsung meningkatkan kualitas kerja dan mempercepat siklus pengembangan proyek.

Pada akhirnya, seluruh mekanisme ini bermuara pada peningkatan indikator kinerja tim yang terukur. Kolaborasi yang lebih baik dan inovasi yang didorong oleh keamanan psikologis menghasilkan penyelesaian proyek yang lebih cepat dan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Selain itu, dukungan empatik dan lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, yang terbukti mengurangi tingkat perputaran talenta IT yang mahal (Mulya, 2024). Dengan demikian, kecerdasan emosional bukan sekadar soft skill, melainkan aset strategis.

Pola dan Tren Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin pada Kinerja Tim Sistem Informasi dalam Literatur

Analisis literatur dari tahun 2010 hingga 2024 menunjukkan pola yang sangat konsisten mengenai hubungan positif antara kecerdasan emosional pemimpin dan kinerja tim sistem informasi. Terlepas dari metodologi penelitian yang digunakan, baik kualitatif maupun kuantitatif, temuan secara dominan menyimpulkan bahwa pemimpin dengan EI tinggi cenderung memimpin tim yang lebih produktif, kohesif, dan inovatif (Arujisaputra, 2025). Tren ini berlaku lintas konteks, mulai dari tim pengembangan perangkat lunak agile hingga tim operasional infrastruktur, menegaskan EI sebagai kompetensi universal dalam kepemimpinan teknologi.

Sebuah tren yang teridentifikasi adalah pergeseran fokus dari analisis dimensi EI secara terpisah menuju pemahaman yang lebih holistik. Literatur awal sering kali mengisolasi pengaruh empati atau manajemen diri. Namun, studi yang lebih baru cenderung menekankan bahwa efektivitas EI berasal dari sinergi antar semua komponennya, di mana manajemen hubungan yang efektif tidak mungkin tercapai tanpa fondasi kesadaran diri yang kuat (Arujisaputra, 2025). Pola ini menandakan pemahaman yang lebih matang bahwa EI bekerja sebagai sebuah sistem terintegrasi, bukan sekadar kumpulan keterampilan yang terpisah.

Seiring dengan perubahan lanskap kerja di industri teknologi, muncul tren yang menyoroti peningkatan signifikansi EI dalam konteks tim agile dan kerja jarak jauh. Dalam lingkungan agile yang menuntut kolaborasi intens dan keamanan psikologis, kemampuan pemimpin untuk berempati dan mengelola konflik menjadi krusial (Nirdiah, 2025). Demikian pula pada tim jarak jauh, kemampuan pemimpin membangun kepercayaan dan koneksi emosional secara virtual menjadi penentu utama dalam menjaga moral dan produktivitas, melampaui sekadar pengawasan tugas teknis yang menjadi fokus utama pada model kerja tradisional.

Meskipun pola dominan menunjukkan pengaruh positif, beberapa studi mengisyaratkan adanya variabel moderator yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Pengaruh EI pemimpin ditemukan sedikit kurang signifikan pada tim yang mengerjakan tugas-tugas yang sangat terstruktur dengan interdependensi rendah (Nirdiah, 2025). Tren ini membuka celah penelitian mengenai bagaimana faktor kontekstual seperti kompleksitas tugas teknis atau

budaya organisasi dapat memperkuat atau memperlemah dampak kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja tim, menuntut investigasi yang lebih bernuansa di masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin merupakan determinan krusial bagi kinerja tim sistem informasi. Analisis literatur secara konsisten menunjukkan bahwa kompetensi ini bekerja secara berjenjang, dimulai dari kesadaran dan manajemen diri yang menciptakan stabilitas lingkungan serta pengambilan keputusan rasional. Di atas fondasi ini, empati memungkinkan pemimpin untuk memahami dan merespons kebutuhan tim secara proaktif. Puncaknya, kemampuan manajemen hubungan secara efektif menerjemahkan stabilitas dan pemahaman tersebut menjadi kolaborasi sinergis, resolusi konflik konstruktif, dan kohesi tim yang kuat, yang secara langsung meningkatkan produktivitas kolektif.

Mekanisme kunci yang menghubungkan kecerdasan emosional pemimpin dengan kinerja tim adalah penciptaan keamanan psikologis. Pemimpin yang stabil dan empatik secara aktif mengurangi rasa takut akan kegagalan, mendorong anggota tim untuk berani bereksperimen, mengakui kesalahan, dan terlibat dalam debat teknis yang sehat. Lingkungan yang aman ini berfungsi sebagai variabel mediator krusial yang mengubah kompetensi emosional pemimpin menjadi perilaku tim yang inovatif dan kolaboratif. Dengan demikian, pengaruh kecerdasan emosional bukanlah sekadar hubungan langsung, melainkan melalui pembentukan iklim kerja suportif yang menjadi katalisator utama bagi peningkatan kualitas dan efisiensi penyelesaian proyek.

Implikasi temuan ini sangat signifikan, menegaskan bahwa kecerdasan emosional bukan sekadar keterampilan lunak, melainkan aset kepemimpinan strategis di sektor teknologi. Relevansinya semakin meningkat dalam konteks kerja modern seperti metodologi agile dan tim jarak jauh, di mana kepercayaan serta kolaborasi menjadi penentu keberhasilan. Meskipun pola pengaruhnya konsisten, penelitian ini juga mengidentifikasi celah untuk studi di masa depan. Investigasi lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana variabel moderator, seperti kompleksitas tugas teknis atau budaya organisasi, dapat memperkuat atau memperlemah dampak kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja tim sistem informasi.

REFERENSI

- Amandari, F., Saepudin, E. A., Salsabila, A. A., Lestari, D. A., Aryanto, V. P., & Anaya, A. S. (2025). Kepemimpinan yang Mengelola Emosi, Membangun Lingkungan Kerja yang Sehat dan Produktif Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 8(1), 176-185. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i1.268>
- Arujisaputra, E. T. (2025). Penerapan Sistem Informasi untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional dan Pengambilan Keputusan di Perusahaan. *Journal Scientific of Mandalika (JSM) e-ISSN 2745-5955/ p-ISSN 2809-0543*, 6(3), 700-709. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol6iss3pp700-709>
- Elmario, R. D. (2024). Pengaruh Digital Leadership, Management Information System, dan Emotional Intelligence terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 59–70. Diakses dari <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Faridh, M., Sari, E., & Putri, T. A. (2024). Membangun Pemimpin yang Efektif: Analisis Kecerdasan Emosional dalam Praktek Kepemimpinan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 4(3), 01-10. <https://doi.org/10.56127/jaman.v4i3.1747>
- Kasmawati, Y. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Kepemimpinan Spiritual Dan Kompetensi. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 646-651. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.597>
- Mariyam, A., Sari, R. W., Hidayat, R., & Respati, I. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan dalam Organisasi: Tinjauan Literatur pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 182–190. <https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/view/12154>
- Mulya, F. (2024). Peran Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan: Menumbuhkan Budaya Kerja yang Tangguh. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 435–440. Diakses dari <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml>
- Nurdiah, S. (2025). Peran Kecerdasan Emosional Dalam Menyelesaikan Konflik di Tempat Kerja: Sebuah Tinjauan Konseptual. *E-logis: Jurnal Ekonomi Logistik*, 7(1), 120-136. <https://doi.org/10.70375/e-logis.v7i1.143>

- Permata, R. I. (2025). *Analisis Pengaruh Promo Tiket Murah dan Online Reviews Traveloka terhadap Minat Beli Mahasiswa dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia). Universitas Islam Indonesia. (2016). Bab II: Kajian Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran.
- Putri, Z. A., Silvia, S., Aisyah, S. N., Nofrilia, V., Jumiati, J., & Saputra, B. (2025). Reformasi Birokrasi Dalam Kualitas Pelayanan Publik: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 2(4), 1011-1019. <http://jurnal.ittc.web.id/index.php/jiksp/article/view/2594>
- Ramadianti, A. A. (2023). Analisis Global Implementasi Kurikulum Cambridge dalam Dunia Pendidikan. *Ecodunamika*, 4(2). <https://ejournal.uksw.edu/ecodunamika/article/view/7144>
- Saputri, N. (2025). Interaksi Mahasiswa Dengan Artificial Intelligence dan Implikasinya Terhadap Akhlak Digital: Tinjauan Psikologi Pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 1606-1616. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1467>
- Saragih, N. B. (2025). Kecerdasan Emosional sebagai Prediktor Keberhasilan Interpersonal. *literacy notes*, 1(1). <http://liternote.com/index.php/ln/article/view/256>
- Septiandini, Z. A., & Nida, S. (2025). Analisis Bahan Ajar Tingkat SMP Berdasarkan Muatan ESD Pada Materi Keanekaragaman Hayati. *INKUIRI: Jurnal Pendidikan IPA*, 14(1), 76-81. <https://doi.org/10.20961/inkuiri.v14i1.83194>