



Adelina Yessi Utama
 Samora¹
 Yulia Tiara Tanjung²

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KSO METTANA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang ada di PT. KSO METTANA yang berjumlah 56 orang. Teknik pengolahan data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji koefisien determinasi (Adjusted R²), Uji t (Parsial), dan Uji f (Simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1.) Hasil Penelitian pada variabel kecerdasan emosional, berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,754 atau 75,4 %. 2.) Hasil penelitian pada variabel motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 0,753 atau 75,3%. 3.) Hasil penelitian regresi berganda pada variabel kecerdasan emosional (X1) dan motivasi (X2) secara bersama memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,593 atau 59,3% dan sisanya sebesar 39, 07% di pengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya, yang di perlukan sebagai faktor pendukung untuk peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Motivasi, Kinerja

Abstract

This research aims to determine the influence of emotional intelligence and motivation on employee performance. This research uses a quantitative type of research. Data collection techniques use questionnaires, interviews, observation. The population used is all employees at PT. KSO METTANA totaling 56 people. Data processing techniques are carried out using validity tests, reliability tests, and classical assumption tests (normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing is carried out using the coefficient of determination test (Adjusted R²), t test (Partial), and f test (Simultaneous). The research results show that 1.) Research results on the emotional intelligence variable have a strong influence on employee performance by 0.754 or 75.4%. 2.) The results of research on motivation variables have a very strong influence on employee performance, amounting to 0.753 or 75.3%. 3.) The results of multiple regression research on the variables emotional intelligence (X1) and motivation (X2) together have a strong influence on employee performance (Y) of 0.593 or 59.3% and the remaining 39.07% is influenced by factors or other variables, which are needed as supporting factors for improving employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Menjelang abad ke 21, para pemimpin ASEAN dan Dunia melakukan pertemuan untuk membahas perdagangan bebas, akhirnya dari hasil pertemuan tersebut telah disepakati perdagangan bebas dimulai tingkat Asean pada tahun 2008. Selanjutnya pada tahun 2010 mulai diberlakukan perdagangan bebas di seluruh wilayah Asia Pasifik mengakibatkan banyak terjadinya perpindahan tenaga kerja asing dari negara maju menuju ke negara berkembang termasuk negara Indonesia. Negara Indonesia adalah termaksud salah satu Negara yang jumlah penduduknya terbesar di dunia dan mempunyai wilayah potensial di kawasan Asia Tenggara, menjadikan Indonesia sebagai ladang bisnis yang menjanjikan sebagai sasaran pasar berbagai produk dan jasa. Sehingga diperkirakan Indonesia akan dibanjiri oleh banyak produk dan pekerja profesional dari luar negeri.

¹Manajemen, Ekonomi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

²Teknik, Teknik Sipil, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia
 email: adelyessiiee14@gmail.com tiarabortanlia@gmail.com

Dalam era globalisasi ini diharapkan bagi perusahaan swasta nasional harus mampu menghadapi persaingan. Hal tersebut harus didukung oleh tenaga kerja yang profesional sesuai dengan standar kerja pesaingnya dan kalau bisa harus lebih unggul dari pesaingnya. Secara konsep banyak pendefinisian tentang kinerja disesuaikan dengan tujuan masing masing, ada yang diarahkan pada prestasi, ada juga yang diarahkan atas hasil interaksi. Hal tersebut merupakan salah satu faktor saja sebagai penentu kinerja karyawan, sebenarnya kinerja ditentukan oleh banyak faktor dan tidak berdiri sendiri.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional, kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan seorang karyawan baik bagi dirinya sendiri ataupun perusahaan. Emosional merupakan salah satu ciri yang dimiliki manusia, tanpa emosi seseorang akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, tentunya emosi sangat berperan penting. Kecerdasan emosional juga menjadikan karyawan memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta tetap bersemangat untuk menghadapi berbagai kesulitan yang mungkin dihadapinya yang ada hubungannya dengan keterikatan seorang karyawan di perusahaannya. Selain kecerdasan emosional, koneksi antara kondisi psikologis karyawan dengan pekerjaannya memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan.

Selain kecerdasan emosional, motivasi kerja juga perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang atau turunan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Pelaksanaan pekerjaan konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu pekerjaan konstruksi dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan.

Kurangnya pemberian motivasi kerja pada pekerja pada pembangunan konstruksi seperti kurang baiknya hubungan kerja antara pekerja dengan atasannya, kurang kondusifnya lingkungan kerja terkait pembebasan lahan, kurangnya tunjangan kerja yang diberikan kepada pekerja oleh atasan dan upah pekerja yang diberikan oleh atasan tidak sesuai yang diinginkan oleh pekerja itu sendiri. Oleh karena itu pemberian motivasi dianggap menjadi salah satu solusi untuk dapat meningkatkan semangat kerja dari pekerjapekerja terampil di proyek konstruksi guna untuk memaksimalkan kinerja pekerja agar tujuan proyek dapat dicapai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Penelitian ini akan dilakukan di PT. KSO Mettana yang beralamat Jalan Kuala Dekah, Sari Laba Jahe, Kabupaten Deli Serdang, Biru-Biru, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. KSO Mettana Tahun 2023 yang berjumlah 56 karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Metode Pengumpulan Data meliputi Observasi, Kuesioner, Wawancara, Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT KSO Mettana, berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	39	69,6
Perempuan	17	30,4

Total	56	100
-------	----	-----

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan PT KSO Mettana dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang (69,6%) dan karyawan PT KSO Mettana dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang (30,4%). Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan PT KSO Mettana yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan PT KSO Mettana berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 . Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	3	5,4
Diploma	7	12,5
Sarjana	42	75,0
Pascasarjana	4	7,1
Total	40	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2, terdapat 3 orang (5,4%) pengunjung yang mengenyam pendidikan SMA/SMK, 7 orang (12,5%) pengunjung yang mengenyam pendidikan Diploma, 42 orang (75%) yang mengenyam pendidikan Sarjana, dan 4 orang (7,1%) yang mengenyam pendidikan Pascasarjana. Tabel 4.2 menunjukkan mayoritas karyawan mengenyam pendidikan Sarjana.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik karyawan PT KSO Mettana berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 25 tahun	11	19,6
26-30 tahun	20	35,7
31-40 tahun	18	32,1
Diatas 41 tahun	7	12,5
Total	56	100

Berdasarkan tabel 3, terdapat 11 orang (19,6%) karyawan yang memiliki umur dibawah 25 tahun, 20 orang (35,7%) yang memiliki umur antara 26-30 tahun, 18 orang (32,1%) yang memiliki umur antara 31-40 tahun dan 7 orang (12,5%) yang memiliki umur diatas 41 tahun. Tabel 4.3 menunjukkan mayoritas karyawan memiliki umur antara 26-30 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT KSO Mettana berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 5 Tahun	20	35,7
6 - 10 Tahun	18	32,1
11 – 15 Tahun	14	25,0
Diatas 16 Tahun	4	7,1
Total	56	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4, terdapat 20 orang (35,7%) karyawan yang bekerja Dibawah 5 Tahun, 18 orang (32,1%) yang telah bekerja selama 6 – 10 Tahun, 14 orang (25%) yang telah bekerja selama 11 – 15 Tahun, 4 orang (7,1%) yang telah bekerja Diatas 16 Tahun. Tabel 4.4 menunjukkan mayoritas karyawan telah bekerja Dibawah 5 Tahun.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen angket penelitian yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa 42 item instrumen penelitian dinyatakan valid dan seluruh instrumen yang digunakan siap untuk analisis selanjutnya. Hasil Uji Reliabilitas semua variabel memiliki nilai Alpa Cronbach diatas 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi uji reliabilitas atau terdapat konsistensi hasil ketika dilakukan pengukuran yang berulang.

Pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT KSO Mettana, berdasarkan dari hasil jawaban responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Rangkuman Pengujian Hipotesis

Hasil Rangkuman Pengujian Hipotesis	
Variabel yang dikorelasikan	Hasil Koefisien
Kecerdasan emosional terhadap Kinerja (X1.Y)	0,754
Motivasi terhadap Kinerja (X2.Y)	0,753
Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja (X1.X2.Y)	0,593

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil olahan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 0,754 atau 75,4% terhadap kinerja di PT. KSO Mettana, Motivasi berpengaruh sebesar 0,753 atau 75,3% terhadap kinerja di PT. KSO Mettana, sedangkan kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh sebesar 0,593 atau 59,3% terhadap kinerja di PT. KSO Mettana.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data pada baris Asymp. Sig (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30034313
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.094
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-Tailed) adalah 0,065 maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji prasyarat multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional	0,363	2,754	Tidak terjadi multiokolinearitas
Motivasi	0,363	2,754	Tidak terjadi multiokolinearitas

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dari tabel 7 diatas, hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit model regresi dengan nilai determinasi yaitu $0 < R^2 < 1$. Jika koefisien determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Sebaliknya jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X kecil terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan model yang digunakan tidak mampu untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Melalui perhitungan SPSS 25,0 dapat diketahui nilai Adjusted R² bernilai 0,593, dimana nilai ini sesuai dengan syarat $0 < R^2 < 1$.

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikan (Sig < 0,05), maka secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas > nilai signifikan (Sig > 0,05), maka secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan SPSS 25,0 for Windows, diketahui bahwa nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan kecerdasan emosional (X₁) dan motivasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Kemudian diketahui pula nilai f hitung adalah sebesar 43.737. Karena nilai f hitung $43.737 > f_{tabel}$ 3,168, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X₁) dan motivasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di PT KSO Mettana
 Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikan (Sig < 0,05), maka secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas > nilai signifikan (Sig > 0,05), maka secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan SPSS 25,0 for Windows, diketahui bahwa nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan kecerdasan emosional (X₁) dan motivasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Kemudian diketahui pula nilai f hitung adalah sebesar 43.737. Karena nilai f hitung $43.737 > f_{tabel}$ 3,168, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X₁) dan motivasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT KSO Mettana
 Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT KSO Mettana. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 0,753 atau 75,3%, ini berarti pengaruh pengambilan keputusan terhadap pelayanan adalah kuat.
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja di PT KSO Mettana
 Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh sebesar 0,593 atau 59,3%, ini berarti pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sedang. Pengaruh sedang ini di tentukan oleh pengaruh beberapa dimensi pada variabel X₁ dan X₂ yang kuat terhadap variabel pelayanan (Y)

pada PT KSO Mettana. Hal ini ditunjukkan oleh dimensi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

4. Pengaruh Dimensi Motivasi (X2) Terhadap Dimensi Kinerja (Y)
 - a. Untuk pengaruh dimensi Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) (B1) pada variabel motivasi (X2) terhadap dimensi kualitas (C1) pada variabel kinerja (Y) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,464 atau berpengaruh sedang, terhadap kuantitas (C2) memiliki koefisien sebesar 0,477 atau berpengaruh sedang, terhadap dimensi ketepatan waktu (C3) memiliki koefisien sebesar 0,479 atau berpengaruh sedang dan terhadap dimensi efektivitas (C4) memiliki koefisien sebesar 0,516 atau berpengaruh sedang. Untuk dimensi kemandirian (C5) memiliki koefisien sebesar 0,548 atau berpengaruh sedang. Rata-rata yang diperoleh untuk pengaruh dimensi Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) terhadap dimensi kinerja adalah sebesar 0,496 atau memiliki pengaruh sedang.
 - b. Untuk pengaruh dimensi Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) (B2) pada variabel motivasi (X2) terhadap dimensi kualitas (C1) pada variabel kinerja (Y) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,663 atau berpengaruh kuat, terhadap kuantitas (C2) memiliki koefisien sebesar 0,565 atau berpengaruh sedang, terhadap dimensi ketepatan waktu (C3) memiliki koefisien sebesar 0,614 atau berpengaruh kuat dan terhadap dimensi efektivitas (C4) memiliki koefisien sebesar 0,560 atau berpengaruh sedang. Untuk dimensi kemandirian (C5) memiliki koefisien sebesar 0,494 atau berpengaruh sedang. Rata-rata yang diperoleh untuk pengaruh dimensi Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) terhadap dimensi kinerja adalah sebesar 0,579 atau memiliki pengaruh sedang.
 - c. Untuk pengaruh dimensi Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) (B3) pada variabel motivasi (X2) terhadap dimensi kualitas (C1) pada variabel kinerja (Y) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,556 atau berpengaruh sedang, terhadap kuantitas (C2) memiliki koefisien sebesar 0,563 atau berpengaruh sedang, terhadap dimensi ketepatan waktu (C3) memiliki koefisien sebesar 0,582 atau berpengaruh sedang dan terhadap dimensi efektivitas (C4) memiliki koefisien sebesar 0,412 atau berpengaruh sedang. Untuk dimensi kemandirian (C5) memiliki koefisien sebesar 0,506 atau berpengaruh sedang. Rata-rata yang diperoleh untuk pengaruh dimensi Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) terhadap dimensi kinerja adalah sebesar 0,523 atau memiliki pengaruh sedang.

SIMPULAN

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis pengaruh tunggal pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah berpengaruh kuat, yang ditunjukkan oleh Kesadaran diri (*self-Awareness*), Pengaturan diri (*self-regulation*), Motivasi (*motivation*), Empati (*empathy*), Keterampilan Sosial (*social skill*). Hasil analisis pengaruh tunggal motivasi mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di PT KSO Mettana, jadi teruji bahwa motivasi yang terdiri dari Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di PT KSO Mettana dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.
2. Hasil analisis pengaruh ganda menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional dan motivasi terhadap karyawan di PT. KSO Mettana adalah sedang, secara khusus di tunjukkan oleh dimensi dari variabel kecerdasan emosional dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.
3. Berdasarkan perhitungan antar variabel dan dimensi yang dilakukan pada analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang lebih besar pengaruhnya di banding variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- American Encyclopedia. 2013. Dalam Melayu Motivasi Pendidikan. Surabaya: PT Graha Usaha Nasional.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edwin B. Flippo. 2013, Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII, Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Efendi, Agus. 2016. Revolusi Kecerdasan Abad 21. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2016. Kecerdasan Emosional; Mengapa EL lebih penting dari pada IQ. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2018. Emotional Intelligence. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Latifah, Nurul. 2017. Pengaruh Self Efficacy, Pendidikan Kewirausahaan, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi UNNES. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Mahmood, G.S., Samaneh, J. & Afeteh, A.M. 2012. Analysis of the relationship between emotional intelligence and entrepreneurship. Middle East Journal of Scientific Research, 11(5), 677-689.
- Malhotra Naresh. K. 2014. Marketing Research : An Applied Orientation, New Jersey : Prentice Hall.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, Anzila Titah, Gandung Satriyono, Marwita Andarini. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja UKM di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. JIMEK– Volume 2 Nomor 2 Desember 2019.
- Ridwan. 2014. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen, P, and Coulter Marry. 2014. Managemen, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Robbins, Stephen. P & T. A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan T. A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman, A.M. 2012. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. 2013, Research Methods For Business: A Skill Building Aproach, New York USA : John Wiley and Sons,Inc.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2010. Budaya Organisasi (Edisi Ke 1 cetakan ke dua ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Titisari, P. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.