

**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap
Motivasi Kerja Karyawan PT. X**

Ahmad Daulatul Indy

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: ahmadaulatul@gmail.com

Suherman

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: suherman@unj.ac.id

Sholikhah

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: sholikhah@unj.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of emotional intelligence on motivation, job satisfaction on motivation, and compensation on employee motivation. This research is a census study with quantitative survey methods and Likert scale questionnaires. Sampling technique with survey method involving all 50 employees. Employees who are research employees of PT. X. Data processing is done using SEM. This study obtained results, emotional intelligence and job satisfaction have a positive effect on work motivation, then negative compensation on employee motivation during work.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Compensation, Motivation

ABSTRAK

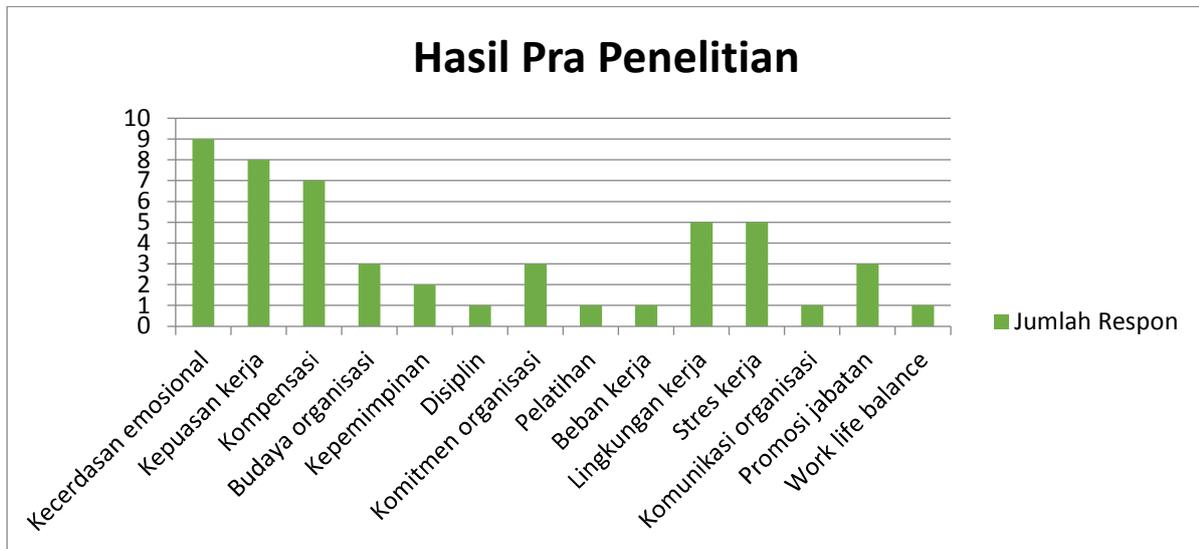
Hal ini diteliti guna mengetahui adanya pengaruh kecerdasan emosional pada motivasi, kepuasan kerja pada motivasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian merupakan penelitian sensus dengan metode kuantitatif survei dan alat kumpul data berupa kuesioner skala Likert. Teknik pengambilan sampel dengan metode survey melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan. Karyawan yang diteliti merupakan karyawan PT. X. Pengolahan data dilakukan menggunakan SEM. Penelitian ini memperoleh hasil, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memberi pengaruh positif pada motivasi kerja, kemudian kompensasi berpengaruh negatif pada motivasi karyawan selama bekerja.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai dasar penentuan suatu tujuan dalam perusahaan. Jika SDM tidak berperan, aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan lancar. Manusia ikut serta aktif

secara keseluruhan pada tiap rencana organisasi, dikarenakan manusia sebagai pengelola, penindak, dan penentu wujud dari tujuan sebuah organisasi (Hasibuan, 2015).



Gambar 1 Hasil Pra Riset

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. X bermasalah pada motivasi kerja. Beberapa karyawan tidak termotivasi guna memperoleh *reward*. Motivasi yang kurang di karyawan PT. X menyebabkan hasil kinerja karyawan berantakan. Penundaan tugas mengakibatkan karyawan tidak disiplin dalam penyerahan hasil kerja. Bagian ini memberi dampak pada tingkat prestasi karyawan juga penilaian mutasi jabatan. Prestasi yang menurun diakibatkan penyelesaian kerja yang tidak tepat waktu.

Menurut hasil pra-survey terhadap 50 karyawan PT. X, 29 diantaranya menyatakan bahwa kecerdasan emosional karyawan PT. X masih perlu ditingkatkan. Karyawan PT. X mengakui minimnya motivasi yang dimiliki. Perubahan emosi yang dinamis menyebabkan kurangnya hubungan yang baik dengan rekan kerja, akibatnya sering terjadi permasalahan antar karyawan.

Kecerdasan emosional menyangkut pada muatan diterimanya emosi, pemahaman informasi dari emosi, serta dapat memanajemen emosi (Chamundeswari, 2013). Penelitian Pardede & Komang (2020) menyebutkan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja adalah berpengaruh. Penelitian sebelumnya oleh Devi Marlina (2018) menemukan hal yang sama.

Selain tentang kecerdasan emosional, fenomena yang terjadi di PT. X adalah kepuasan kerja yang adalah sisi pandang individu yang positif maupun negatif terkait pekerjaan (Siagian, 2012). Penelitian Afifah dan Musadieuq (2017) menyebutkan kepuasan kerja memberi dampak terhadap motivasi kerja karyawan.

Selain tentang kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, fenomena yang terjadi di PT. X adalah tentang kompensasi. Kompensasi sebagai bentuk *reward* yang diberi karyawan seperti balas jasa dengan kontribusi yang di berikan pada perusahaan, hal ini disampaikan oleh Mutiara S. Panggabean (dalam Subekhi & Jauhar, 2012). Penelitian

Mubaroq dan Zulkarnaen (2017) menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif dengan motivasi kerja.

Sesuai penjelasan sebelumnya, peneliti memutuskan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. X”

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi

Motivasi menurut Winardi (2016) menyatakan motivasi sebagai kekuatan potensi pada individu dan dikembangkan oleh hal eksternal seperti dorongan berupa penghargaan *financial* dan *non-financial* sehingga memberi dampak pada hasil kerja secara positif maupun sebaliknya. Malayu (2015) berpendapat bahwa motivasi berhubungan dengan gairah kerja karyawan tingkat bawah dengan memberi kemampuan dan keterampilan yang maksimal untuk tujuan perusahaan. Dan Merihot (dalam Marliani, 2015) menjelaskan bahwa motivasi mengarahkan perilaku karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan bentuk usaha yang bersemangat.

Berdasarkan pengertian para ahli disintesis motivasi sebagai pendorong dari dalam diri dan dari luar diri individu dengan tindakan guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan organisasi.

Kecerdasan Emosional

Menurut Labbaf (2011) kecerdasan emosional adalah kapabilitas memahami emosi sendiri dan emosi yang ditimbulkan orang lain yang mengarahkan pemikiran dan tindakan individu. Peter Salovey dan Jack Mayer (dalam Wulan 2011) menyatakan kecerdasan emosional dimana seorang mengetahui perasaannya dan tahu apa yang dirasakan orang lain dan dapat mengendalikannya. Bar-On dkk (dalam Sumiyarsih dkk, 2012) kecerdasan akan emosional sebagai serangkaian kapabilitas person, emosi dan sosial yang berdampak pada tuntutan dan tekanan lingkungan.

Sesuai penjelasan disimpulkan, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal diri sendiri juga orang lain, kemampuan mengatur dan mengendalikan pribadi, mempunyai empati dan motivasi, serta dapat melakukan interaksi sosial pada situasi tertentu dan mampu beradaptasi terhadap perilaku serta reaksi orang lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sisi positif karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini bersifat personal dimana masing-masing individu memiliki tingkat yang berbeda pada kepuasan sesuai kandungan nilai yang terdapat pada tiap individu. Kepuasan kerja mengarah antara harapan dengan imbalan yang disiapkan perusahaan, sehingga erat dengan teori keadilan, motivasi serta psikologis (Robbins dan Judge, 2013). Kepuasan kerja menjadi suatu keadaan terkait reaksi emosi serta persepsi individu yang sudah mendapat kebutuhan juga permintaan yang diharapkan dari hasil pekerjaan yang diselesaikan (Dizgah et al., 2012). Kepuasan kerja juga menyangkut pekerjaan secara keseluruhan (Seniati, 2010). Selain itu, Wilson Bangun (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat menstimulus karyawan apakah menyenangkan atau tidak pada saat dilakukan.

Dapat disintesis kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari individu seperti tingkah laku juga perasaan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan penilaian pekerjaan sebagai perasaan menghargai guna mencapai nilai penting dari sebuah pekerjaan.

Kompensasi

Hasibuan (2015), kompensasi berbentuk pesangon, barang dan lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan. Bentuk sistem kompensasi yang efektif bagian yang penting dari manajemen SDM dikarenakan mampu mempertakankan pekerja yang berkualitas.

Sistem kompensasi juga berdampak pada kinerja strategis. Handoko (2014) kompensasi sebagai segala yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kinerja yang dihasilkan. Program kompensasi mencerminkan adanya pertahanan SDM. Menurut Wibowo (2016) kompensasi sejumlah paket yang disediakan perusahaan pada karyawan sebagai reward atas tenaga kerja. Nawawi (2011) mengungkapkan penghargaan pada pekerja memberi kontribusi mewujudkan tujuan yang disalurkan dari kegiatan yaitu bekerja. Maslow memiliki teori lima tingkat kebutuhan karyawan. Kompensasi salah satunya yang dimulai dari fisiologi sampai *self-actualization* atau aktualisasi diri.

Teori Maslow digunakan guna mendeskripsi hubungan antara kompensasi pada kepuasan kerja. Teori ini digunakan karena lebih tepat mengetahui tingkat suatu kepuasan kerja.

Hipotesis Penelitian

H1: Kecerdasan emosional berdampak positif terhadap motivasi kerja PT. X

H2: Kepuasan kerja berdampak terhadap motivasi kerja PT. X

H3: Kompensasi berdampak positif terhadap motivasi kerja PT. X

METODE PENELITIAN

Dimulai pada bulan Maret – Juni 2021 yang meliputi kegiatan wawancara dan observasi. Objek penelitian merupakan karyawan di PT. X bergerak pada bidang jasa. Penelitian ini merupakan kuantitatif survey dengan metode sensus yang menggunakan seluruh elemen populasi sebagai responden dikarenakan jumlah karyawan yang sedikit. Hasil data yang diperoleh diolah menggunakan PLS (Partial Least Square) dengan penggunaan peranti lunak SmartPLS versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator – indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka $> 0,7$ atau sering digunakan batas 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai *loading faktor*. Tujuan dilakukannya uji validitas konvergen adalah untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan langkah-langkah alternatif dari konstruk yang sama. Berikut adalah tabel hasil kalkulasi model SEM PLS, selanjutnya dilihat nilai *loading factor* indikator – indikator pada setiap variabel.

Tabel 1. Validitas Konvergen Kecerdasan Emosional

| Kecerdasan Emosional (X1) | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------|
| Item | <i>Loading Factor Minimum</i> | Hasil <i>Loading Factor</i> | Keterangan |
| B1 | 0.6 | 0,798 | Valid |
| B2 | 0.6 | -0,714 | Tidak Valid |
| B3 | 0.6 | 0,707 | Valid |
| B4 | 0.6 | 0,556 | Tidak Valid |
| B5 | 0.6 | 0,701 | Valid |
| B6 | 0.6 | 0,636 | Valid |
| B7 | 0.6 | 0,415 | Tidak Valid |
| B8 | 0.6 | -0,623 | Tidak Valid |
| B9 | 0.6 | 0,066 | Tidak Valid |

Pada tabel 1 variabel kecerdasas emosional (X1) terdapat empat indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,6 yaitu indikator B2, B4, B7, B8, & B9 sehingga indikator tersebut harus dihilangkan/dihapus sedangkan butir – butir indikator lain yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,6 dikatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian sesungguhnya.

Tabel 1 Validitas Konvergen Kepuasan Kerja

| Kepuasan Kerja (X2) | | | |
|----------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------|
| Item | <i>Loading Factor Minimum</i> | Hasil <i>Loading Factor</i> | Keterangan |
| C1 | 0.6 | 0,724 | Valid |
| C2 | 0.6 | 0,650 | Valid |
| C3 | 0.6 | 0,549 | Tidak Valid |
| C4 | 0.6 | 0,754 | Valid |
| C5 | 0.6 | -0,729 | Tidak Valid |
| C6 | 0.6 | 0,771 | Valid |
| C7 | 0.6 | -0,756 | Tidak Valid |
| C8 | 0.6 | 0,820 | Valid |
| C9 | 0.6 | 0,321 | Tidak Valid |

Pada tabel 2 variabel kepuasan kerja (X2) terdapat empat indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,6 yaitu indikator C3, C5, C7, & C9 sehingga indikator tersebut harus dihilangkan/dihapus sedangkan butir – butir indikator lain yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,6 dikatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian sesungguhnya.

Tabel 2 Validitas Konvergen Kompensasi

| Kompensasi (X3) | | | |
|------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------|
| Item | <i>Loading Factor Minimum</i> | Hasil <i>Loading Factor</i> | Keterangan |
| D1 | 0.6 | 0,726 | Valid |
| D2 | 0.6 | 0,721 | Valid |
| D3 | 0.6 | 0,730 | Valid |
| D4 | 0.6 | -0,631 | Tidak Valid |
| D5 | 0.6 | -0,725 | Tidak Valid |
| D6 | 0.6 | 0,665 | Valid |

| Kompensasi (X3) | | | |
|------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Item | Loading Factor Minimum | Hasil Loading Factor | Keterangan |
| D7 | 0.6 | 0,582 | Tidak Valid |
| D8 | 0.6 | 0,640 | Valid |
| D9 | 0.6 | 0,516 | Tidak Valid |

Pada tabel 3 variabel kompensasi (X3) terdapat empat indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,6 yaitu indikator D4, D5, D7 & D9 sehingga indikator tersebut harus dihilangkan/dihapus sedangkan butir – butir indikator lain yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,6 dikatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian sesungguhnya.

Tabel 3 Validitas Konvergen Motivasi Kerja

| Motivasi Kerja (Y) | | | |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Item | Loading Factor Minimum | Hasil Loading Factor | Keterangan |
| A1 | 0.6 | 0,874 | Valid |
| A2 | 0.6 | 0,757 | Valid |
| A3 | 0.6 | 0,763 | Valid |
| A4 | 0.6 | 0,748 | Valid |
| A5 | 0.6 | 0,386 | Tidak Valid |
| A6 | 0.6 | 0,704 | Valid |
| A7 | 0.6 | -0,767 | Valid |
| A8 | 0.6 | 0,766 | Valid |
| A9 | 0.6 | 0,018 | Tidak Valid |

Pada tabel 4 variabel motivasi kerja (Y) terdapat empat indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,6 yaitu indikator A5, A7 & A9 sehingga indikator tersebut harus dihilangkan/dihapus sedangkan butir – butir indikator lain yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,6 dikatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian sesungguhnya.

Uji *Convergent Validity* setelah modifikasi

Berikut tabel hasil kalkulasi model SEM PLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *loading factor* dihapus. Dalam tabel tersebut dapat dilihat nilai *loading factor* indikator – indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.

Tabel 4 Uji Discriminant Validity.

| Item | Outer Loading Minimum | Hasil Outer Loading | Keterangan |
|----------------------------------|------------------------------|----------------------------|-------------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | | | |
| 1 | 0.6 | 0,866 | Valid |
| 3 | 0.6 | 0,804 | Valid |
| 5 | 0.6 | 0,737 | Valid |
| 6 | 0.6 | 0,635 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X2) | | | |
| 1 | 0.6 | 0,758 | Valid |

| | | | |
|---------------------------|-----|-------|-------|
| 2 | 0.6 | 0,705 | Valid |
| 4 | 0.6 | 0,779 | Valid |
| 6 | 0.6 | 0,802 | Valid |
| 8 | 0.6 | 0,845 | Valid |
| Kompensasi (X3) | | | |
| 1 | 0.6 | 0,780 | Valid |
| 2 | 0.6 | 0,722 | Valid |
| 3 | 0.6 | 0,734 | Valid |
| 8 | 0.6 | 0,711 | Valid |
| Motivasi Kerja (Y) | | | |
| 1 | 0.6 | 0,880 | Valid |
| 2 | 0.6 | 0,763 | Valid |
| 4 | 0.6 | 0,786 | Valid |
| 6 | 0.6 | 0,772 | Valid |
| 8 | 0.6 | 0,806 | Valid |

Dari hasil pengolahan data dengan SEM PLS yang terlihat pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator semua variabel memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,60 dan hal tersebut berarti bahwa setiap indikator memiliki validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing – masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Table di bawah ini menunjukkan hasil validitas diskriminan dari model penelitian dengan melihat nilai *cross loading*-nya.

Tabel 5 Matrix Perhitungan Cross Loading

| | Motivasi Kerja (Y) | Kecerdasan Emosional (X1) | Kepuasan Kerja (X2) | Kompensasi (X3) |
|----|--------------------|---------------------------|---------------------|-----------------|
| A1 | 0.880 | 0.784 | 0.742 | 0.364 |
| A2 | 0.763 | 0.589 | 0.665 | 0.211 |
| A4 | 0.786 | 0.585 | 0.615 | 0.383 |
| A6 | 0.772 | 0.610 | 0.594 | 0.384 |
| A8 | 0.806 | 0.643 | 0.537 | 0.160 |
| B1 | 0.745 | 0.866 | 0.701 | 0.336 |
| B3 | 0.747 | 0.804 | 0.702 | 0.286 |
| B5 | 0.463 | 0.737 | 0.506 | 0.292 |
| B6 | 0.387 | 0.635 | 0.451 | 0.409 |
| C1 | 0.635 | 0.582 | 0.758 | 0.440 |
| C2 | 0.530 | 0.463 | 0.705 | 0.285 |
| C4 | 0.605 | 0.660 | 0.779 | 0.442 |
| C6 | 0.629 | 0.637 | 0.802 | 0.288 |
| C8 | 0.673 | 0.731 | 0.845 | 0.380 |
| D1 | 0.206 | 0.332 | 0.355 | 0.780 |

| | Motivasi Kerja (Y) | Kecerdasan Emosional (X1) | Kepuasan Kerja (X2) | Kompensasi (X3) |
|----|--------------------|---------------------------|---------------------|-----------------|
| D2 | 0.095 | 0.203 | 0.209 | 0.722 |
| D3 | 0.317 | 0.302 | 0.264 | 0.734 |
| D8 | 0.334 | 0.300 | 0.462 | 0.711 |

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan dari hasil estimasi *cross loading* pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing – masing item indikator terhadap konstraknya kecerdasan emosional (X1) lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

Pada nilai *loading* dari masing – masing item indikator terhadap konstraknya kepuasan kerja (X2) lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Dari hasil *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

Pada nilai *loading* dari masing – masing item indikator terhadap konstraknya kompensasi (X3) lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Dari hasil *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

Berdasarkan hasil estimasi *cross loading* pada tabel juga menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing – masing item indikator terhadap konstraknya motivasi kerja (Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Dari hasil *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

Uji *Average Variance Extracted*

Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing – masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing – masing konstruk disajikan pada tabel 7.

Tabel 6 Matriks Perhitungan *Average Variance Extracted*

| Variabel | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | Keterangan |
|---------------------------|---|------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | 0.585 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0.607 | Valid |

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|--------------------|----------------------------------|------------|
| Kompensasi (X3) | 0.544 | Valid |
| Motivasi Kerja (Y) | 0.644 | Valid |

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Dari tabel 7 diketahui bahwa nilai AVE masing – masing konstruk sudah berada di atas 0,5. Oleh karena itu sudah tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik

Uji Cronbach's Alpha

Outer model selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 7 Matrix Perhitungan Cronbach's Alpha

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------|------------------|------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) | 0.772 | Reliable |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0.837 | Reliable |
| Kompensasi (X3) | 0.743 | Reliable |
| Motivasi Kerja (Y) | 0.861 | Reliable |

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 8 menunjukkan nilai cronbach's alpha untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Uji Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *output* PLS untuk nilai *composite reliability* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Nilai Composite Reliability

| | Composite Reability |
|----------------------|---------------------|
| Kecerdasan Emosional | 0.848 |
| Kepuasan Kerja | 0.885 |
| Kompenasasi | 0.826 |
| Motivasi Kerja | 0.900 |

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 9 menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Pengujian *Inner Model*

Evaluasi *inner model* dapat dilakukan dengan tiga analisis, yaitu dengan melihat dari Q^2 , f^2 dan R^2 .

Analisis *f-Square* (f^2)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *f-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *f-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh substantif. Selanjutnya dilihat nilai f^2 sebagai berikut:

Tabel 9 Nilai *f-Square*

| | Motivasi Kerja |
|----------------------|----------------|
| Kecerdasan Emosional | 0,299 |
| Kepuasan Kerja | 0,207 |
| Kompensasi | 0,001 |
| Motivasi Kerja | |

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan dengan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja memiliki tingkat pengaruh relatif yang menengah (Nilai *f-Square* 0,299).
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat pengaruh relatif yang menengah (Nilai *f-Square* 0,207).
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat pengaruh relative yang kecil (Nilai *f-Square* 0,001)

Analisis *Q-Square* (Q^2)

Nilai Q^2 pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*). Untuk menghitung Q^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 *Total Construct Crossvalidated Communalitiy*

| | SSO | SSE | $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |
|----------------------|---------|---------|--------------------|
| Kecerdasan Emosional | 200.000 | 136.891 | 0.316 |
| Kepuasan Kerja | 250.000 | 147.113 | 0.412 |
| Kompensasi | 200.000 | 154.366 | 0.228 |
| Motivasi Kerja | 250.000 | 134.506 | 0.462 |

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Semua nilai Q^2 memiliki besaran di atas nol, sehingga menunjukkan relevansi prediktif model atas variabel laten endogen. Menurut Ghozali (Irwan & Adam, 2015), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkang nilai Q^2 kurang dari nol menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif. Dalam model penelitian ini, konstruk atau variabel laten

endogen memiliki nilai Q^2 yang lebih besar dari nol sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 merupakan indikator yang memberikan informasi tingkat kesesuaian hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik, demikian sebaliknya. Jika nilai R^2 semakin kecil menunjukkan tingkat determinasi yang semakin tidak baik.

Tabel 11 Nilai R-Square

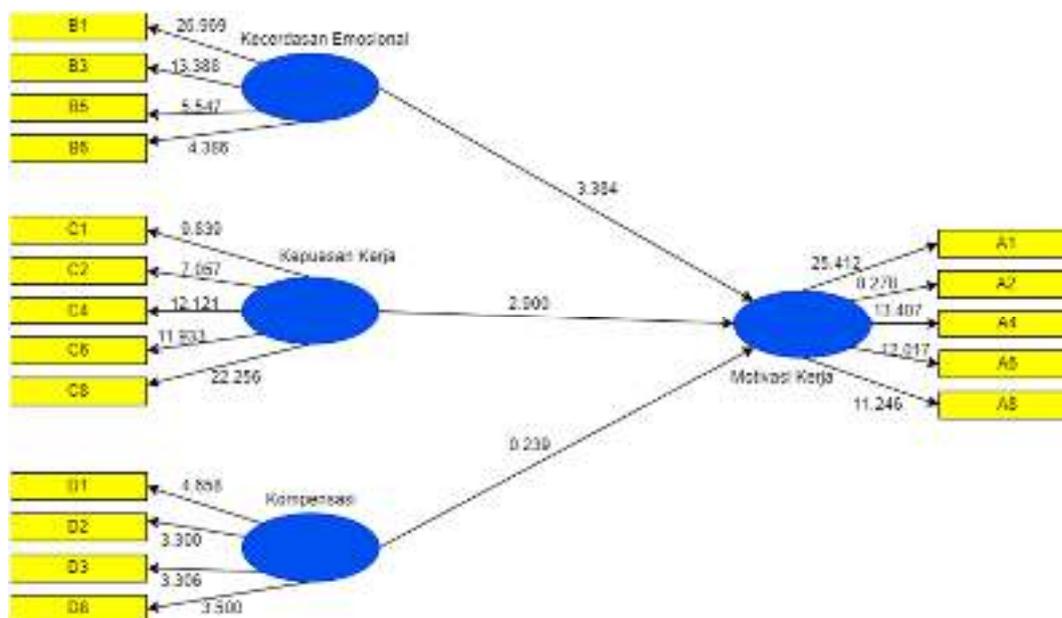
| | R Square |
|----------------|----------|
| Motivasi Kerja | 0.712 |

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Hasil perhitungan R^2 untuk variabel laten endogen pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai R^2 berada pada angka 0,712 dan berdasarkan pada hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk kuat atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat yang artinya, Variabel Independen memberi pengaruh sebesar 0,712 terhadap dependen dan sisanya 0.288 dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis SmartPLS ini ialah sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Bootstrapping

Sementara itu untuk hasil perhitungannya dapat dilihat berdasarkan pengaruh langsung setiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Berdasarkan hasil *bootstrapping*, tabel 14 menunjukkan hasil uji pengaruh langsung antar variabel. Adapun untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_o ditolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai *p-value* < 0,05. Dikatakan ada pengaruh langsung jika nilai *P-Value* < 0,05 dan dikatakan tidak ada pengaruh langsung jika nilai *P-Value* > 0,05.

Tabel 14 Hasil Perhitungan Path Coefficients

| Pengaruh | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistics (O/STDEV) | P-Value | Keterangan |
|---|--|----------------------------|--------------------------|---------|------------------------------|
| Kecerdasan Emosional (X1) -> Motivasi Kerja (Y) | 0,473 | 0,130 | 3,738 | 0.000 | Berpengaruh signifikan |
| Kepuasan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y) | 0,429 | 0,134 | 3,107 | 0.002 | Berpengaruh signifikan |
| Kompensasi (X3) -> Motivasi Kerja (Y) | 0,001 | 0,086 | 0,236 | 0,813 | Tidak berpengaruh signifikan |
| Kesimpulan | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja serta tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja. | | | | |

Berdasarkan pada tabel 14, maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai *p-value* $0,002 < 0,05$.
3. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai *p-value* $0,813 > 0,05$.

Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil analisis yang telah Peneliti lakukan menggunakan *software SmartPLS Versi 3* menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak. Maka variabel bebas kecerdasan emosional (X1), kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat motivasi (Y). H_a ditolak dan H_o diterima maka kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT.X

Interpretasi Hasil Penelitian Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t-statistik, diketahui variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 ($3,738 > 1,96$) serta nilai signifikansi sebesar 0,473 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak maka diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, kecerdasan emosional yang dirasakan oleh karyawan PT. X mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan dijelaskan dalam penelitian Desta Natalia dan Komang Rahayu (2020) yang melakukan penelitian pada perempuan bekerja di Bali dan menemukan fakta bahwa “Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan”. Hasil tersebut juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Juara Simanjuntak (2014), dan Dewi Herawaty (2016) yang juga menemukan bahwa “Adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan”.

Tingginya pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan di PT. X. Berdasarkan dengan karakteristik individu responden didapatkan data bahwa karyawan yang menjadi responden di penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan S1 (sebanyak 56%) yang dimana tingkat pendidikan tersebut tergolong tinggi bagi seorang karyawan sehingga karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 akan memiliki kecerdasan emosional tinggi sehingga karyawan pun menyadari bahwa mengelola emosional dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Berdasarkan hasil analisa, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan dalam perusahaan cukup. Hal ini didukung oleh kemampuan karyawan yang cukup baik untuk mengelola emosi dan membina hubungan dengan karyawan lain.

Interpretasi Hasil Penelitian Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t-statistik, diketahui variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 ($3,107 > 1,96$) serta nilai signifikansi sebesar 0,429 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak maka diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dijelaskan dalam penelitian Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieg (Padendenan, 2017) yang melakukan penelitian pada karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta dan menemukan fakta bahwa “Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan”. PT Pertamina Geothermal Energy tiap tahunnya mengadakan survei kepuasan kerja untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja seluruh karyawannya. PT Pertamina Geothermal Energy sangat memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, baik terhadap bidang pekerjaan, sarana dan prasarana, dan suasana kerja yang diciptakan di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal penting bagi PT Pertamina Geothermal Energy dalam mencapai tujuannya. Bidang pekerjaan

yang sesuai dengan kompetensi, sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan pekerjaan, dan suasana kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja seluruh karyawan PT Pertamina Geothermal Energy. Hasil tersebut juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Gusti dkk (2016), dan Karel Tjahjadi (Irwan & Adam, 2015) yang juga menemukan bahwa “Adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan”.

Tingginya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan di PT.X Berdasarkan dengan karakteristik individu responden didapatkan data bahwa karyawan yang menjadi responden di penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan S1 (sebanyak 56%) yang dimana karyawan dengan tingkat pendidikan tersebut biasanya sudah mengetahui banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut serta mengetahui cara memelihara kepuasan kerjanya.

Berdasarkan hasil analisa, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tinggi. Hal ini didukung oleh rekan kerja dan kondisi kerja di perusahaan sangat baik.

Interpretasi Hasil Penelitian Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t-statistik, diketahui variabel kompensasi memiliki nilai t-statistik yang lebih kecil dari 1,96 ($0,236 < 1,96$) serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan H_a ditolak dan H_o diterima maka diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh kecil dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. X tidak mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dijelaskan dalam penelitian Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013) yang melakukan penelitian pada pegawai administrasi pada PTIIK Universitas Brawijaya dan menemukan fakta bahwa “Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja”. Kompensasi di PTIIK UB belum dikondisikan sehingga pegawai PTIIK UB tidak mempermasalahkan adanya kompensasi tetapi lebih menitik beratkan pengharapan terhadap pengakuan diri (aktualisasi diri) dan kepastian pengangkatan PNS dimana pegawai PTIIK UB masih berstatus Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS). Hasil tersebut juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Mokhammad Yanuar Pradita (2017) yang juga menemukan bahwa “Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan”.

Rendahnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh faktor usia dan masa kerja karyawan di PT.X Berdasarkan dengan karakteristik individu responden didapatkan data bahwa karyawan yang menjadi responden di penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 21 – 30 tahun (sebanyak 70%) yang dimana usia tersebut masih tergolong usia muda bagi seorang karyawan (*junior*) sehingga karyawan yang berusia muda akan memiliki masa kerja yang belum tergolong lama di dalam sebuah perusahaan sehingga karyawan pun menyadari bahwa lamanya masa kerja mereka masih kurang untuk mendapatkan kompensasi tinggi atau tunjangan tinggi karena lamanya

masa kerja juga mempengaruhi proses pengembangan karir pada diri mereka masing – masing.

Selain pada faktor usia, rendahnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. X juga dipengaruhi oleh masa kerja karyawan dimana dalam penelitian ini responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 1 – 3 tahun (sebanyak 42%) dan tergolong ke dalam masa kerja baru. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. X masih memiliki masa kerja yang belum lama di perusahaan sehingga kesempatan untuk kenaikan gaji mereka pun masih rendah karena salah satu faktor kenaikan gaji itu adalah lamanya masa kerja karyawan. Oleh karena itulah pada penelitian ini kompensasi tidak terlalu berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa, menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dalam perusahaan tinggi. Hal ini didukung oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan dalam perusahaan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Deskripsi kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan PT. X dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Kecerdasan emosional yang dirasakan oleh karyawan PT. X tergolong baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X tergolong baik. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan PT. X sudah tergolong cukup dikarenakan meskipun banyak karyawan merasa semangat bekerja rendah karena uang lembur yang saya terima kurang sesuai. Dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. X tergolong baik.

Kecerdasan emosional dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. X sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan kurang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. X.

Implikasi dan Saran

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut mendukung pendapat penelitian Desta Natalia dan Komang Rahayu (2020), Juara Simanjuntak (2014), dan Dewi Herawaty (2016) yang juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut mendukung pendapat penelitian Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieg (2017), Gusti dkk (2016), dan Karel Tjahjadi (2015) yang juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013), Mokhammad Yanuar Pradita (2017) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Implikasi Praktis

Pada variabel kecerdasan emosional, indikator dengan jumlah presentase jawaban setuju dan sangat setuju tertinggi adalah “Saya dapat mengerti situasi yang sedang saya alami” dengan jumlah presentase sebesar 92%. Hal tersebut mengandung implikasi yaitu sebanyak 92% karyawan PT. X mengerti situasi yang sedang dialaminya oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut dalam operasionalnya sehari – hari karena hal tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar bagi karyawan terhadap motivasi kerja mereka.

Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan jumlah presentase jawaban setuju dan sangat setuju tertinggi adalah “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.” dengan jumlah presentase sebesar 94%. Hal tersebut mengandung implikasi yaitu sebanyak 94% karyawan PT. X merasa bahwa mereka senang bekerja dengan rekan kerja yang bisa menciptakan suasana harmonis. Perusahaan perlu mempertahankan suasana kerja harmonis kepada seluruh karyawannya agar diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pada variabel kompensasi dengan jumlah presentase setuju dan sangat setuju tertinggi adalah indikator “Saya merasa semangat bekerja rendah karena uang lembur yang saya terima kurang sesuai” dengan jumlah presentase sebesar 100%. Hal tersebut menunjukkan sebanyak seluruh karyawan PT. X memiliki semangat kerja rendah karena uang lembur yang didapatkan kurang sesuai dengan pekerjaan yang sudah mereka lakukan di PT. X. Perusahaan perlu mengevaluasi sistem lembur karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja mereka karena hal tersebut sangat membantu karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Saran

Perusahaan dapat mengatasi permasalahan kecerdasan emosional karyawan dengan beberapa cara diantaranya melihat salah satu masalah dari indikator penelitian ini terkait dengan kecerdasan emosional yaitu “Saya mengetahui segala tindakan yang muncul berawal dari perasaan yang sedang dialami” yang dimana masih ada 84% dari jumlah responden masih ragu dan cenderung tidak setuju terkait pengetahuan mereka tentang segala tindakan yang muncul dari perasaan yang sedang dialami. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan kecerdasan emosional setiap karyawan. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan cara memberikan pengetahuan bahwa segala tindakan yang muncul berasal dari perasaan yang sedang dialami.

Perusahaan dapat mengatasi permasalahan kepuasan kerja karyawan dengan beberapa cara diantaranya melihat salah satu masalah dari indikator penelitian ini terkait dengan kepuasan kerja yaitu “Saya senang karena semua karyawan mendapatkan promosi jabatan dengan adil” yang dimana masih ada 20% dari jumlah responden masih ragu dan cenderung tidak setuju terkait promosi jabatan yang adil. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan cara memberikan kesempatan promosi jabatan kepada setiap karyawan dengan adil.

Perusahaan dapat mengatasi permasalahan kompensasi dengan beberapa cara diantaranya melihat salah satu masalah dari indikator penelitian ini terkait dengan kompensasi yaitu “Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan” yang dimana

100% dari jumlah responden masih ragu dan cenderung tidak setuju terkait keamanan terhadap asuransi yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan kompensasi yang diterima setiap karyawan. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan cara membuat setiap karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang disediakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T., & Musadieg, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 47(1). 122-129
- Bangun., & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chamundeswari. S., (2013). *Emotional Intelligence and Academic Achievement among Student at the Higher Secondary Level. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*. 2 (4).
- Dizgah, Morad Rezaei., Mehrdad G C., & Roghayeh B. (2012). *Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(2), pp: 1735-1741.
- Handoko, T Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Ke-21. Yogyakarta: BPFY YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Labfaf, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomah Masoudi. (2011). *The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization: The Case of Isfahan university. Interdisciplinary Business Research*, Vol. 3, No. 5, pp. 536-545.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mubaroq, R. A., dan Zulkarnaen, W. (2017) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 1(3), 72-90
- Nawawi (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.; S. Yagan, Ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Seniati, L. (2010). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara of Sosial Sciences and Humanities Series*, 10(2): h: 88-97.
- Siagian P. Sondang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar MSDM*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiarto, Hendratono, T., & Sudiby, D. (2015). *Metodologi Penelitian Hospitaliti & Pariwisata*. Tangerang: PT Matana Publishing Utama.
- Sumiyarsih, Wiwik., Mujiasih, Endah., Ariati, Jati., (2012). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 21-22.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Depok. Raja Grafindo

Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Wulan, Ratna. (2011). Mengasah Kecerdasan Pada Anak (bayi- pra sekolah). Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.