

Kecerdasan Emosional Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Wina Nur Windi¹, Muhammad Iqbal Nurfauzan², Wildan Army Abdillah³
Universitas Pendidikan Indonesia¹, STIE STMY Majalengka², Politeknik Triguna Tasikmalaya³
Email Korespondensi: miqbalnurfauzan@upi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of emotional intelligence on job satisfaction and (2) the influence of emotional intelligence on employee performance either directly or through job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted on a non-random sample, using a descriptive and verification approach with explanatory research methods and data analysis techniques using Path Analysis (Path). The findings of this study indicate that the level of emotional intelligence is very high, job satisfaction is high, employee performance is high. In addition, it was also found that emotional intelligence affects employee performance, job satisfaction affects employee performance, emotional intelligence affects job satisfaction, and emotional intelligence affects employee performance through job satisfaction.

Key words: Emotional Intelligence, Employee Performance, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan (2) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan terhadap sample tanpa random, menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan metode explanatory research serta teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (Path). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional sangat tinggi, kepuasan kerja tinggi, kinerja karyawan tinggi. Selain itu, ditemukan pula jika kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi karena dalam menghadapi industri 4.0 saat ini organisasi harus mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien, [1]. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang menjadi kunci utama keberhasilan bisnis perusahaan [2]. Sumber daya manusia atau karyawan adalah salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan [3].

Tujuan utama dari setiap organisasi adalah untuk meningkatkan kinerjanya tetapi itu tidak akan mungkin terjadi tanpa kinerja yang efisien dari karyawan [4] dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan [5]. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hannya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi lembaga tersebut [6]. Setiap karyawan

memiliki kinerja yang berbeda-beda, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Permasalahan utama dari manajemen sumberdaya manusia terfokus pada kinerja karyawan, perusahaan harus menerapkan strategi yang efektif dan komperhensif [7]. Melalui Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan oleh perusahaan secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi atau perusahaan dapat mengetahui seberapa besar seorang karyawan berkontribusi bagi perusahaannya. Permasalahan yang masih menjadi isu penelitian sejak tahun 1955 hingga saat ini mengenai permasalahan *employee performance*, baik perusahaan jasa, manufaktur ataupun instansi pemerintahan di seluruh dunia yang mengalami penurunan [8]. Masalah kinerja karyawan dianggap memiliki urgensi karena karyawan adalah kekuatan pendorong dari sebuah perusahaan, yang berarti mengabaikan masalah ini, maka memiliki potensi untuk merusak sistem perusahaan. Masalah lain dari kinerja karyawan di tahun 2017-2019 yaitu bahwa karyawan memiliki mentalitas rendah sehingga mereka



Business Innovation and Entrepreneurship Journal (BIEJ) is published under licensed of a CC BY-SA [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

e-ISSN : 2684-8945

DOI : 10.35899/biej.v4i1.359

memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan karena dirasa tuntutan perusahaan yang dianggap cukup tinggi [9].

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan di Dana Pensiun PT. Telkom Bandung Tahun 2015 – 2019

Kat. Kinerja	Range	Ket.	Th. 2015	Th. 2016	Th. 2017	Th. 2018	Th. 2019
	≥ 110	Istimewa	-	2%	-	-	-
P1	$103 \leq X$	Baik Sekali	88%	84%	92%	6%	3%
P2	< 110	Baik	-	-	8%	67%	80%
P3	$96 \leq X$	Kurang	12%	14%	-	-	17%
P4	$90 \leq X$	Kurang Sekali	-	-	-	27%	-
P5	< 90						

Sumber : Bagian SDM PT Dana Pensiun PT. Telkom

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di Dana Pensiun PT. Telkom Bandung dari setiap tahunnya cukup fluktuatif, dimana setiap tahunnya terdapat karyawan dengan penilaian kinerja yang baik pada kategori P1 sampai P3 hingga kurang baik yang berkategori P4 serta kurang sekali dalam berkinerja dengan kategori P5. Selain itu terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan pada tahun 2018, dimana tahun 2017 terdapat 92% karyawan yang berada pada kategori P2 yang berarti baik sekali dalam berkinerja, namun pada tahun 2018 hanya 6% karyawan yang berada pada kategori P2 yang artinya sebanyak 86% karyawan yang berada pada kategori P2 menurun menjadi kategori P3 (baik sekali) dan P5 yang berarti kurang sekali dalam berkinerja. Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Dana Pensiun PT. Telkom Bandung belum optimal dan karyawan belum dapat mempertahankan performa kinerja yang baik dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan [10].

permasalahan ini tidak dapat diabaikan karena akan berdampak kepada kemajuan perusahaan [11]. Dampak dari kinerja karyawan yang tidak mendapatkan perhatian lebih, sesuai dengan teori menjelaskan masalah kinerja perlu mendapatkan pengakuan, menganalisis, dan mengkonvergensi suatu realitas yang terjadi melalui penguatan, harapan, aktualisasi, pembelajaran sosial, perlengkapan kerja, dan peran dalam organisasi [12], teori dapat memberikan penjelasan bahwa permasalahan kinerja karyawan harus berkorelasi pada peningkatan psikologis dan fisiologis jika kedua komponen ini tidak diberikan akan memberi dampak masalah kinerja karyawan [13], perusahaan akan mengalami stagnansi, memperlambat proses produksi, juga melemahkan kompetisi dengan kompetitor [14].

II. KAJIAN PUSTAKA



[Business Innovation and Entrepreneurship Journal \(BIEJ\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) is published under licensed of a CC BY-SA [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

e-ISSN : 2684-8945

DOI : 10.35899/biej.v4i1.359

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut dengan EQ sebagai “Kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam, sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual” [15].

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan [16]. Sejalan dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh [17] bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. dengan kemampuan pengendalian emosi yang baik akan bermanfaat untuk pengatasan berbagai gangguan seperti latihan untuk individu dengan sikap yang tidak baik, mengatasi depresi, mengatasi gangguan makan, dan mengatasi rasa kesepian [18].

Kecerdasan emosional dapat dipengaruhi oleh fisik dibagian otak yang bekerja untuk mengurasi emosi yang ada serta sistem limbik yang dapat menentukan kecerdasan emosional itu sendiri [19]. Adapun psikis yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, dimana hal tersebut dipengaruhi oleh kepribadian individu yang dapat dikelola dan dikembangkan di dalam diri individu itu sendiri. Adapun [20] mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah kepercayaan diri. Mengacu pada buku [19] dalam [21] mengungkapkan bahwa ada 4 indikator dalam kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, control diri, motivasi, dan empati. Adapun pendapat lain menurut Kinichi dan Kreitner dalam [22] mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki empat komponen kunci yaitu Kesadaran diri (*self awareness*), Manajemen diri (*self management*), Kesadaran sosial (*social awareness*), dan Manajemen hubungan (*relationship management*). Dapat dikelompokkan bahwa kesadaran diri dan manajemen diri merupakan kompetensi pribadi; sedangkan kesadaran sosial dan manajemen hubungan merupakan kompetensi sosial.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu peranan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya [23]. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya [24], dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya dari hasil evaluasi karakteristiknya. Pendapat lain dikemukakan oleh [25] mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan

mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting. Apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat menjadi kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri, dengan mengapresiasi apa yang diinginkan oleh karyawan maka karyawan akan mendapatkan perasaan yang positif dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan [26].

Balas jasa kerja karyawan dapat berupa finansial maupun yang non finansial yang diberikan oleh perusahaan. Namun menurut [27] mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Maka tidak hanya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan saja yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, namun lingkungan di dalam perusahaan itu sendiri serta hubungan sosial di perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dan memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan, serta untuk meningkatkan kinerja [28]. Dengan kenyamanan yang dirasakan, serta dengan kesetiaan yang tinggi maka perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepuasan kerja karyawan. juga dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka karyawan akan merasakan senang dan puas dalam menjalankan pekerjaannya [29]. Pendapat lain dikemukakan [30] bahwa manfaat ataupun tujuan dari kepuasan kerja antara lain adalah untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi, absentisme, dan perputaran kerja. Dengan begitu perusahaan akan menilai baik kepada karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan kontribusi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dikemukakan oleh [31] bahwa ada beberapa faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar, faktor dari dalam yaitu kecerdasan emosional dan Kepuasan Kerja. Ada beberapa indikator kepuasan kerja, indikator tersebut yaitu mencintai pekerjaan dan merasakan rasa puas dengan pekerjaan [32]. Sementara [33] berpendapat bahwa indikator dari kepuasan kerja diantaranya yaitu Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap promosi, dan Kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Kinerja karyawan (*employee performance*) diartikan sebagai keberhasilan kerja oleh seseorang dalam

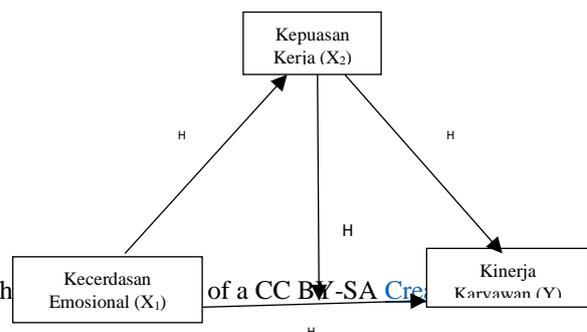
suatu organisasi dengan mempertanggungjawabkan wewenang masing-masing untuk mencapai bersama tujuan organisasi perusahaan sesuai hukum, norma dan etika [2]. Adapun pendapat lain mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja [34]. Namun [35] mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi yang merupakan kontras antara pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan dan karyawan dapat diukur atau dinilai dari kinerja karyawanya itu sendiri. Ada faktor penting yang layak memperoleh prioritas bagi segenap karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memunculkan kemampuan motivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerja sama [36]. Hal-hal tersebut mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosinya yang dapat disebut dengan kecerdasan emosional. Kepuasan kerja juga merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan [37] bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas *output*, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu *output* [38]. Namun Kinerja juga diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas *ability* (kecakapan, pengalaman) dan motivasi (kesungguhan waktu) [1]. Hal tersebut sejalan dengan pendapat lain yang dikemukakan oleh [39] bahwa kinerja ditentukan oleh upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan secara obyektif.



Business Innovation and Entrepreneurship Journal (BIEJ) is published of a CC BY-SA Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN : 2684-8945

DOI : 10.35899/biej.v4i1.359



GAMBAR 1 PARADIGMA PENELITIAN

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Variabel bebas (*independent variable*) yang terdapat pada penelitian ini yaitu kecerdasan emosional. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dana Pensiun PT Telkom Bandung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan jenis penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research yang bertujuan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan dokumentasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang telah diajukan peneliti adalah terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows, Pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (X_2): $X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y = (0,396 \times 2,363) = 0,935$ dapat diketahui besarnya nilai beta Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0.160 dan di kalikan dengan besaran nilai beta Kepuasan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.363 yang menghasilkan nilai 0,06 yang berarti pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,06 atau setara 6%. terdapat pengaruh tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja di Dana Pensiun PT. Telkom Bandung.

Hal ini menjelaskan bahwa karyawan selain memiliki kecerdasan emosional yang baik dan memiliki kepuasan yang tinggi dipastikan kinerja karyawan juga makin lebih baik lagi dengan adanya kepuasan kerja tersebut. Kepuasan di tempat kerja akan mempengaruhi nilai penghargaan, dimana semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya maka diharapkan

kinerjanya semakin baik, sehingga sesuatu yang diperoleh juga semakin besar. Sehubungan dengan ini, maka kecerdasan emosional selain berpengaruh langsung terhadap kinerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [40] yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan kinerja [41]. Menurut [42] menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Widya Husada. Terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh [17] menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian path analysis dilakukan pada pengaruh kecerdasan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa deskripsi kecerdasan emosional sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil kontinum variabel Kecerdasan Emosional. Selanjutnya pada deskripsi Manajemen Pengetahuan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil kontinum variabel Kepuasan Kerja. Deskripsi kinerja karyawan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil kontinum variabel Kinerja Karyawan. Pada tingkat Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Selanjutnya tingkat Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Tingkat Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat Kecerdasan Emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap tingkat kinerja karyawan melalui tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. C. Nisa, E. S. Astuti, and A. Prasetya, "PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur ,



- Surabaya),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 39, no. 2, pp. 141–148, 2016.
- [2] H. A. Rahmawati, “Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. bpr bank daerah lamongan,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, pp. 419–429, 2019.
- [3] I. Kharis, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BANK JATIM CABANG MALANG),” *J. Adiministrasi Bisnis*, vol. 3, no. 1, 2015.
- [4] N. Tahir, I. K. Yousafzai, I. K. Yousafzai, D. S. Jan, and M. Hashim, “The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 4, pp. 86–98, 2014.
- [5] A. As’ad, “Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 165–182, 2018.
- [6] V. D. Faradina and J. Sojanah, “Meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan dan disiplin kerja (Increase employee performance through environment and work discipline),” vol. 3, no. 1, pp. 8–18, 2018.
- [7] S. J. Linz and S. J. Linz, “Job satisfaction among Russian workers,” *Emerald*, vol. 24, no. 1, p. 30, 2012.
- [8] A. H. Brayfield and W. H. Crockett, “Employee attitudes and employee performance,” *Psychol. Bull.*, 1955.
- [9] B. H. DeWeese, G. Hornsby, M. Stone, and M. H. Stone, “The training process: Planning for strength-power training in track and field. Part 2: Practical and applied aspects,” *J. Sport Heal. Sci.*, vol. 4, no. 4, pp. 318–324, 2015.
- [10] R. Sapitri, “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru,” *JOM Fisip*, vol. 3, no. 2, pp. 1–9, 2016.
- [11] J. A. Sinex and R. F. Chapman, “Hypoxic training methods for improving endurance exercise performance,” *J. Sport Heal. Sci.*, no. October, pp. 1–8, 2015.
- [12] G. Kotler, P., & Amstrong, *PRINCIPLES OF MARKETING (12th ed.)*. 2014.
- [13] V. Lipman, “Research on the Mechanism that Paternalistic Leadership Impact on Employee Performance: Organizational Justice as an Intermediary Variable,” vol. 3, no. 4, pp. 150–156, 2016.
- [14] H. Ulku and M. T. Pamukcu, “The impact of R&D and knowledge diffusion on the productivity of manufacturing firms in Turkey,” *J. Product. Anal.*, vol. 44, no. 1, pp. 79–95, 2015.
- [15] S. J. Stein and E. Howard, *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung : Kaifa Mizan, 2003.
- [16] B. Argon and Y. Liana, “Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *Akt. J. Akunt. dan Investasi*, vol. 4, no. 1, pp. 1–14, 2020.
- [17] I. N. Hidayati, M. Setiawan, and Solimun, “Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat,” *J. Apl. Manaj.*, vol. 11, no. 4, pp. 629–639, 2013.
- [18] J. E. Prawitasari, “Kecerdasan Emosi,” *Bul. Psikol.*, vol. 6, no. 1, pp. 21–31, 2016.
- [19] D. Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- [20] S. Hariyoga and E. Suprianto, “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERILAKU BELAJAR, DAN BUDAYA TERHADAP TINGKAT PEMAHAMAN AKUNTANSI DENGAN KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI,” in *Simposium Nasional Akuntansi XIV Aceh 2011 Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*, 2011.
- [21] I. Ludin, H. S. Saleh, and D. A. G. Amrulloh, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Wirausaha Muslim Di Kabupaten Purwakarta,” *Eqien J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 8–18, 2018.
- [22] M. Subagio, “Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources,” vol. XIX, no. 01, pp. 101–120, 2015.
- [23] R. Astuti and Iverizkinawati, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan,” *J. Ilman*, vol. 6, no. 1, pp. 26–41, 2018.
- [24] A. T. Saputra, I. W. Bagia, and N. N. Yulianthini, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–8, 2016.
- [25] N. L. Sekartini, “Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa,” *JAGADHITA J. Ekon.*



- Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 64–75, 2016.
- [26] G. Syahronica, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk),” *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 20, no. 1, p. 85723, 2015.
- [27] E. Madio Sutanto and F. Mario Patty, “Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pt. Amita Bara Sejahtera,” *J. Bus. Bank.*, vol. 4, no. 1, p. 1, 2014.
- [28] H. T. Koesmono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur,” *J. Manaj. KEWIRUSAHAAN*, vol. 7, no. 2, pp. 171–188, 2005.
- [29] K. Anam and E. Rahardja, “Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan jawa tengah),” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 6, pp. 1–11, 2017.
- [30] H. Purnomo and M. Cholil, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta,” *J. Manaj. Sumberd. Mns.*, vol. 4, no. 1, pp. 27–35, 2010.
- [31] A. FAUZI, “Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sma,” *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 77–87, 2011.
- [32] H. S. Hadijah, B. Santoso, Adman, and A. Sarino, “Analysis of the Effect of Quality of Work Life, Job Satisfaction, and Employee Performance in Network and Telecommunications Service Companies,” vol. 464, no. Psshers 2019, pp. 1170–1175, 2020.
- [33] G. S. Changgriawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production,” *J. Agora*, vol. 5, no. 3, pp. 1–7, 2017.
- [34] K. R. Murphy and J. N. Cleveland, *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*. Sage, 1995.
- [35] D. S. Setiawan and L. C. Nawangsari, “The Effect of Transformational Leadership and Training to Employee Performance Mediated through the Development of a Career (Case Studies : Pusdiklat Bssn),” vol. 4, no. 5, pp. 1017–1025, 2019.
- [36] A. Halim, “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPRA MATRA ABADI AEK NABARA KABUPATEN LABUHANBATU,” *Ecobisma*, vol. 7, no. 1, pp. 76–88, 2020.
- [37] M. Wahyuddin, “Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri,” 2006.
- [38] I. Shahzadi, “Impact of Employee Motivation on Employee Performance,” vol. 6, no. 23, pp. 159–167, 2014.
- [39] FATMASARI, “Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat,” *J. Bisnis Darmajaya*, vol. 3, no. 2, pp. 89–105, 2017.
- [40] A. S. Supriyanto and E. A. Troena, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari’ah Kota Malang),” *J. Apl. Manaj.*, vol. 10, no. 4, 2012.
- [41] T. Sy, S. Tram, and L. A. O’Hara, “Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance,” *J. Vocat. Behav.*, vol. 68, no. 3, pp. 461–473, 2006.
- [42] M. Muntaha, I. Rupiwardani, and M. N. L. Sediawan, “Kecerdasan Spritual Dan Emosional Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan,” *J. Ilm. Kesehat. Media Husada*, vol. 3, no. 2, pp. 89–96, 2015.
- [1] R. C. Nisa, E. S. Astuti, and A. Prasetya, “PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 39, no. 2, pp. 141–148, 2016.
- [2] H. A. Rahmawati, “Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. bpr bank daerah lamongan,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, pp. 419–429, 2019.
- [3] I. Kharis, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BANK JATIM CABANG MALANG),” *J. Adiministrasi Bisnis*, vol. 3, no. 1, 2015.
- [4] N. Tahir, I. K. Yousafzai, I. K. Yousafzai, D. S. Jan, and M. Hashim, “The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan,” *Int. J. Acad. Res.*



- Bus. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 4, pp. 86–98, 2014.
- [5] A. As'ad, "Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 165–182, 2018.
- [6] V. D. Faradina and J. Sojanah, "Meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan dan disiplin kerja (Increase employee performance through environment and work discipline)," vol. 3, no. 1, pp. 8–18, 2018.
- [7] S. J. Linz and S. J. Linz, "Job satisfaction among Russian workers," *Emerald*, vol. 24, no. 1, p. 30, 2012.
- [8] A. H. Brayfield and W. H. Crockett, "Employee attitudes and employee performance," *Psychol. Bull.*, 1955.
- [9] B. H. DeWeese, G. Hornsby, M. Stone, and M. H. Stone, "The training process: Planning for strength-power training in track and field. Part 2: Practical and applied aspects," *J. Sport Heal. Sci.*, vol. 4, no. 4, pp. 318–324, 2015.
- [10] R. Sapitri, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru," *JOM Fisip*, vol. 3, no. 2, pp. 1–9, 2016.
- [11] J. A. Sinex and R. F. Chapman, "Hypoxic training methods for improving endurance exercise performance," *J. Sport Heal. Sci.*, no. October, pp. 1–8, 2015.
- [12] G. Kotler, P., & Amstrong, *PRINCIPLES OF MARKETING (12th ed.)*. 2014.
- [13] V. Lipman, "Research on the Mechanism that Paternalistic Leadership Impact on Employee Performance: Organizational Justice as an Intermediary Variable," vol. 3, no. 4, pp. 150–156, 2016.
- [14] H. Ulku and M. T. Pamukcu, "The impact of R&D and knowledge diffusion on the productivity of manufacturing firms in Turkey," *J. Product. Anal.*, vol. 44, no. 1, pp. 79–95, 2015.
- [15] S. J. Stein and E. Howard, *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung : Kaifa Mizan, 2003.
- [16] B. Argon and Y. Liana, "Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja," *Akt. J. Akunt. dan Investasi*, vol. 4, no. 1, pp. 1–14, 2020.
- [17] I. N. Hidayati, M. Setiawan, and Solimun, "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat," *J. Apl. Manaj.*, vol. 11, no. 4, pp. 629–639, 2013.
- [18] J. E. Prawitasari, "Kecerdasan Emosi," *Bul. Psikol.*, vol. 6, no. 1, pp. 21–31, 2016.
- [19] D. Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- [20] S. Hariyoga and E. Suprianto, "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERILAKU BELAJAR, DAN BUDAYA TERHADAP TINGKAT PEMAHAMAN AKUNTANSI DENGAN KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI," in *Simposium Nasional Akuntansi XIV Aceh 2011 Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*, 2011.
- [21] I. Ludin, H. S. Saleh, and D. A. G. Amrulloh, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Wirausaha Muslim Di Kabupaten Purwakarta," *Eqien J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 8–18, 2018.
- [22] M. Subagio, "Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources," vol. XIX, no. 01, pp. 101–120, 2015.
- [23] R. Astuti and Iverizkinawati, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan," *J. Ilman*, vol. 6, no. 1, pp. 26–41, 2018.
- [24] A. T. Saputra, I. W. Bagia, and N. N. Yulianthini, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–8, 2016.
- [25] N. L. Sekartini, "Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa," *JAGADHITA J. Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 64–75, 2016.
- [26] G. Syahronica, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)," *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 20, no. 1, p. 85723, 2015.
- [27] E. Madiono Sutanto and F. Mario Patty, "Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pt. Amita Bara Sejahtera," *J. Bus. Bank.*, vol. 4, no. 1, p. 1, 2014.
- [28] H. T. Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur," *J. Manaj. KEWIRAUSAHAAN*, vol. 7, no. 2, pp. 171–188, 2005.
- [29] K. Anam and E. Rahardja, "Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja



- terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan jawa tengah),” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 6, pp. 1–11, 2017.
- [30] H. Purnomo and M. Cholil, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta,” *J. Manaj. Sumberd. Mns.*, vol. 4, no. 1, pp. 27–35, 2010.
- [31] A. FAUZI, “Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sma,” *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 77–87, 2011.
- [32] H. S. Hadijah, B. Santoso, Adman, and A. Sarino, “Analysis of the Effect of Quality of Work Life, Job Satisfaction, and Employee Performance in Network and Telecommunications Service Companies,” vol. 464, no. Psshers 2019, pp. 1170–1175, 2020.
- [33] G. S. Changgriawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production,” *J. Agora*, vol. 5, no. 3, pp. 1–7, 2017.
- [34] K. R. Murphy and J. N. Cleveland, *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*. Sage, 1995.
- [35] D. S. Setiawan and L. C. Nawangsari, “The Effect of Transformational Leadership and Training to Employee Performance Mediated through the Development of a Career (Case Studies : Pusklat Bssn),” vol. 4, no. 5, pp. 1017–1025, 2019.
- [36] A. Halim, “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPRA MATRA ABADI AEK NABARA KABUPATEN LABUHANBATU,” *Ecobisma*, vol. 7, no. 1, pp. 76–88, 2020.
- [37] M. Wahyuddin, “Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri,” 2006.
- [38] I. Shahzadi, “Impact of Employee Motivation on Employee Performance,” vol. 6, no. 23, pp. 159–167, 2014.
- [39] FATMASARI, “Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat,” *J. Bisnis Darmajaya*, vol. 3, no. 2, pp. 89–105, 2017.
- [40] A. S. Supriyanto and E. A. Troena, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari’ah Kota Malang),” *J. Apl. Manaj.*, vol. 10, no. 4, 2012.
- [41] T. Sy, S. Tram, and L. A. O’Hara, “Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance,” *J. Vocat. Behav.*, vol. 68, no. 3, pp. 461–473, 2006.
- [42] M. Muntaha, I. Rupiwardani, and M. N. L. Sediawan, “Kecerdasan Spritual Dan Emosional Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan,” *J. Ilm. Kesehat. Media Husada*, vol. 3, no. 2, pp. 89–96, 2015.

