



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAHAN KECAMATAN SIBOLGA SAMBAS

Azhari Hasbi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
hasbiazhari067@gmail.com

Mansur Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
Mansurtanjung14@gmail.com

Yusi Tri Utari Panggabean

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
yusitriutari@gmail.com

Abstract. *Human resources are one of the important factors in an organization, both agencies and companies. One of the most important resources for the world of work or agencies is a human being who is an employee, employee, laborer or worker. One of the factors that affect employee performance is emotional intelligence. Another factor that affects employee performance is work motivation. This study aims to determine the effect of emotional intelligence and work motivation on employee performance in the District Government of Sibolga Sambas. The type of research used in this study is a research approach using descriptive methods, namely research carried out by collecting data according to the actual situation with the aim of revealing facts and seeking information about the causes of the problem and how to solve it. Descriptive method, Quantitative is a method used to make a broader conclusion.*

Based on the partial hypothesis test, it is known that emotional intelligence has an effect on employee performance. This research can be seen from the calculation results obtained from the T test, namely the known value of Sig. for the effect of X1 on Y is $0.002 < 0.05$ and the value of T count is $3.291 > 1.999$ so it can be concluded that H1 is accepted which means that there is an influence of Emotional Intelligence on Employee Performance. Employee Performance. This research can be seen from the calculation results obtained from the T test, namely the known value of Sig. for the effect of X2 on Y is $0.032 < 0.05$ and the value of T count is $2.197 > 1.999$ so it can be concluded that H2 is accepted which means that there is an effect of X1 on Y1. Based on the F test, it is known that the value of Sig. for the simultaneous influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Employee Performance is $0.001 < 0.05$ and the F value is $10.192 > F$ table 3.31 So it can be concluded that H3 is acceptable, which means that there is an influence of Emotional Intelligence and Work Motivation simultaneously on performance Employee.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Salah satu sumber daya yang paling penting bagi dunia kerja atau instansi adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan,

pegawai, buruh atau pekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambahas. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif yaitu penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan tujuan mengungkapkan fakta serta mencari keterangan-keterangan sebab terjadinya masalah dan bagaimana pemecahannya. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari Uji T yaitu diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,291 > 1,999$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diketahui untuk variabel motivasi kerja bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari Uji T yaitu Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai T hitung $2,197 > 1,999$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh X1 terhadap Y1. Berdasarkan Uji F diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,192 > F$ tabel $3,31$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional , Motivasi Kerja, kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Fenomena yang terjadi pada pada motivasi kerja di kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambahas, bahwa kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan karyawan, sehingga masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya sesedikit mungkin asal dapat memenuhi standar pekerjaan, pegawai mengabaikan aspek-aspek penting pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, pegawai kurang perhatian terhadap pekerjaan yang ditugaskan, masih ada pegawai yang bermalasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambahas”

KAJIAN TEORITIS

Menurut Goleman (2015:13) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupannya dengan intelegensi menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. **Kadarisman (2012:278)** menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan atau kebutuhannya. Hal ini

sama seperti yang diungkapkan oleh **Ardana (2012: 193)** motivasi kerja sebagai suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut **Afandi (2018 : 83)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang penulis lakukan di Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas. Yang terletak di Jl. SM. Raja No.159 , Kelurahan Pancuran Kerambil, Kecamatan Sibolga Sambas, Kota Sibolga, Kode Pos 22511. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas yang berjumlah 70 orang pegawai terdiri PNS berjumlah 40 orang dan THL berjumlah 30 orang. Teknik sampel ini dipilih karena jumlah populasi yang apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan oleh penelitian adalah:

1. Wawancara (Interview)
2. Angket (Quesioner)
3. Studi Dokumentasi
4. Studi Kepustakaan

HASIL DAN PEMBAHASAN PENGUJIAN KUALITAS DATA

A. Uji Valliditas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Correlation Coefficient					ket
Variable	Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja		
P1	Correlation Coefficient	0,831	0,815	0,591	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P2	Correlation Coefficient	0,784	0,498	0,789	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P3	Correlation Coefficient	0,801	0,831	0,812	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P4	Correlation Coefficient	0,809	0,569	0,939	Valid

	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P5	Correlation Coefficient	0,788	0,771	0,858	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P6	Correlation Coefficient	0,831	0,815	0,591	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P7	Correlation Coefficient	0,784	0,498	0,789	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P8	Correlation Coefficient	0,801	0,831	0,812	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P9	Correlation Coefficient	0,809	0,569	0,939	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P10	Correlation Coefficient	0,788	0,771	0,858	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P11	Correlation Coefficient	0,831	0,815	0,591	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P12	Correlation Coefficient	0,784	0,498	0,789	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P13	Correlation Coefficient	0,801	0,831	0,812	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P14	Correlation Coefficient	0,809	0,569	0,939	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	
P15	Correlation Coefficient	0,788	0,771	0,858	Valid
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	70	70	70	

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai angka korelasi $> 0,30$ dan $N = 70$ artinya tingkat kekuatan hubungan (Korelasi) antara Variabel sangat kuat dan Nilai signifikansi $< 0,05$ maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti antara variable). sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian ataupun pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
----------	------------------	---------	------------

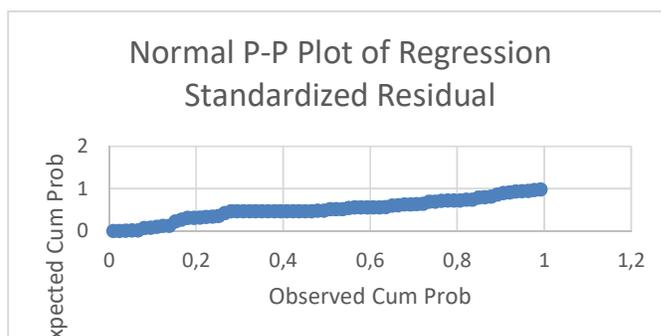
Kecerdasan Emosional	0,968	0,6	Reliable
Motivasi Kerja	0,929	0,6	Reliable
Kinerja	0,967	0,6	Reliable

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Gambar 4.2
Uji Normalitas



Pada gambar P-Plot 4.2 menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi normalitas. Uji (K-S) untuk menguji normalitas data residual, menyatakan jika dalam uji (K-S) diperoleh nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov diatas 0,05 maka residual terdistribusi normal, sebaliknya jika diperoleh nilai dibawah signifikan Kolmogorov-Smirnov di bawah 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	6,79789608
Most Extreme Differences	Absolute	0,202
	Positive	0,090
	Negative	-0,202
Test Statistic		0,202
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,000

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,000
		Upper Bound	0,000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan pada Tabel 4.3 pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov signifikan pada $0,202 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

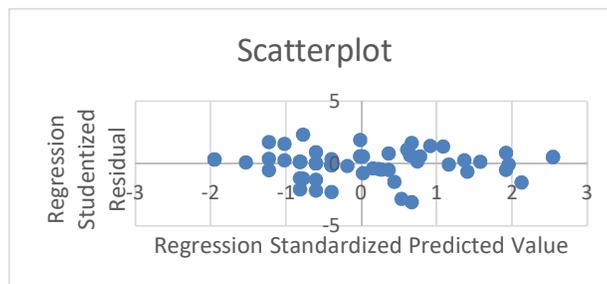
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,354	10,128		1,615	0,111		
Kecerdasan Emosional	0,474	0,144	0,363	3,291	0,002	0,941	1,063
Motivasi Kerja	0,261	0,119	0,242	2,197	0,032	0,941	1,063

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen diketahui bahwa nilai VIF variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $1,063 < 10$ dan nilai Tolerance Value $0,941 > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar 4.5 dapat dilihat output Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Kuantitatif

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah. Persamaan umumnya adalah :
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (4.2)$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta, bila $X_1, X_2 = 0$ maka $Y = a$

b = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Motivasi

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.13
Uji t

Model	Standardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,451	3,376		1,615	0,111
Kecerdasan Emosional	0,474	0,144	0,363	3,291	0,002
Motivasi Kerja	0,261	0,119	0,242	2,197	0,032

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas besarnya angka Ttabel dengan ketentuan 0,05 dan $dk = (n - k - 1)$ atau $(70 - 2 - 1) = 67$ sehingga nilai T tabel sebesar 1,999, maka dapat diketahui masing – masing variabel sebagai berikut :

- a. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai T hitung 3,291 > 1,999 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh X_1 terhadap Y1.
- b. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,032 < 0,05 dan nilai T hitung 2,197 > 1,999 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh X_1 terhadap Y1.

2. Uji F

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	107,784	2	53,892	10,192	<,001 ^b
	Residual	354,287	67	5,288		
	Total	462,071	69			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

Berdasarkan output di atas diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,192 > F$ tabel $3,31$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,483 ^a	0,233	0,210	2,29954

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7 diatas nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,23 yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 23,0%. Sedangkan sisanya $(100\% - 23,0\%) = 79\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

a) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari Uji T yaitu diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,291 > 1,999$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Tingkat kecerdasan emosional pada pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambilan dapat dilihat dari indikator yang terdiri dari pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari Uji T yaitu Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai T hitung $2,197 > 1,999$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh X1 terhadap Y1.

c) Pengaruh Kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Uji F diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,192 > F$ tabel $3,31$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dapat

diterima yang berarti terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi adalah hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,23 yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 23,0%. Sedangkan sisanya ($100\% - 23,0\%$) = 79% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Hasil uji hipotesis (uji t) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas. Hal ini disebabkan karena variabel kecerdasan emosional (X) menunjukkan nilai T hitung $3,291 > 1,999$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas.

Dan untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas hasil Uji Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari Uji T yaitu Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai T hitung $2,197 > 1,999$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti ada pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas.

Berdasarkan Uji F diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,192 > F$ tabel 3,31 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

SARAN

1. Bagi Pegawai Pemerintahan Kecamatan sibolga
Hendaknya setiap pegawai meningkatkan kemampuan kinerja Pegawai melalui meningkatkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Hendaknya para pimpinan mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja Pegawai. Hendaknya dalam mempromosikan Pegawai dengan mempertimbangkan faktor - faktor kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Sehingga pegawai akan mempunyai kemampuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hendaknya dalam melaksanakan rekrutmen Pegawai sebaiknya memperhatikan faktor-faktor kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Sehingga mempunyai kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Institusi
Pendidikan Hasil penelitian ini sebagai bahan kajian dan sumbangan pemikiran untuk kegiatan penelitian lebih lanjut.
3. Bagi Teoritis
Hasil penelitian ini sebagai referensi terkait, diharapkan penelitian selanjutnya mampu mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan parameter yang berbeda, agar dapat dikembangkan dimasa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agency, B. & Tridhonanto, A. (2009). *Malejitkan Kecerdasan Emosional Buah hati*. Jakarta : Elex Media Komputindo

- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber daya Manusia** (Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
- Ardana, (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Chukwuma, E.M., dan Oloko (2015). **Effect of motivation on employee performance of cemmercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County**, Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Farida, umi, (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia II**, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Goleman, D. (2015). **Emotional Intellegence : Kecerdasan Emosional EI lebih penting dari pada IQ**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2016). **Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa)**: T. Hermaya. Jakarta : PT Gramedia Pusat Utama
- Hamzah, B.Uno. (2017). **Teori Motivasi dan pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan .** Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- John, M. Echols & Hassan Shadily. (2010). **Kamus Inggris Indonesia An English-Indonesia Dictionary**. Jakarta: Gramedia.
- Kadarisman. (2012). **Manajemen Kompensasi**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2011). **Pemimpin dan Keepemimpinana**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja.
- Moehersono. (2012). **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta : Grafindo Persada
- Novita. (2011). **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**. Jakarta: PT Gunung Agung
- Pabunda. (2010). **Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). **Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif**, Bandung: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2013). **Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung : Alfabeta CV
- Sugiyono. (2017). **Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung : Alfabeta CV
- Susanto, A. (2016). **Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar**. Jakarta : Fajar Interpretams Mandiri
- Sutrisno, Edy. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2013). **Manajemen Kinerja**, Edisi 3, catatan 6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada