



Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

Nanny Washita Siregar¹, Syafrizal², M. Dicky Wicaksono³, Rahmat Hidayat Sitompul⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. nanny.washita@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Kecerdasan emosional;

Kualitas kehidupan kerja;

Motivasi kerja; Kinerja

Keyword:

Emotional intelligence;

Quality of work life;

Job motivation;

Performance

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kecerdasan emosional terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

ABSTRACT

Problem of this study what is influence of emotional intelligence on performance. What is influence of quality of work life on performance. What is influence of job motivation on performance. What is influence emotional intelligence, quality of work life and job motivation on performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of emotional intelligence on performance. Determine and analyze the effect of quality of work life on performance. Determine and analyze the effect of job motivation on performance. Determine and analyze the effect of emotional intelligence, quality of work life and job motivation on performance. Sample in the study is 48 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate emotional intelligence has a positive and significant effect on performance. Quality of work life has a positive and significant effect on performance. Job motivation has a positive and significant effect on performance. Emotional intelligence, quality of work life and job motivation has a positive and significant effect on performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja organisasi dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai. Posisi pegawai sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan di atas tanggung jawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di mata masyarakat, karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal. Kekuatan setiap organisasi terletak pada sumber daya manusia, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan *performance* atau kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif individu untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Untuk melancarkan tugasnya maka diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik, karena pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkuprawira (2014:13) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai, peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara dan penyebaran angket terhadap 10 orang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari hasil angket pra survei dapat ditarik kesimpulan bahwa inisitif pegawai untuk mencapai target kerja, 7 orang pegawai menyatakan belum dapat sepenuhnya dalam mencapai target kerja, sedangkan 3 orang pegawai mampu mencapai target kerja yang menjadi beban dan tanggungjawabnya. Kemudian 6 orang pegawai belum mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, dan 4 orang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Dari hasil angket pra survei dan wawancara tersebut jelas terlihat kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah masih perlu mendapat perhatian dengan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Dalam menunjang keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah peranan pegawai merupakan aset yang sangat penting. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka aspek kecerdasan emosional juga perlu ditingkatkan sehingga pegawai dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa. Beberapa penelitian terdahulu menarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, walaupun masih terdapat riset gap tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016); dan Thea et.al (2019) menarik kesimpulan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Danquah, M. E. (2014); Gani et.al (2018); Supriadi dan Sefnedi (2017), kesemuanya menarik kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya riset gap, sehingga hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Permasalahan lainnya tentang kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah dipengaruhi oleh faktor kualitas kehidupan kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah instansi, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa di ajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja atau QWL. Menurut Wibowo (2017: 107), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di instansi dapat memunculkan peranan para pegawai, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para pegawai yang memiliki sebuah komitmen pada

instansi. Mereka akan ditunjukkan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen instansi agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka. Para pegawai yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil. Bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada.

Penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu Majundar (2012) melakukan penelitian terhadap 108 orang pegawai industri Telkom di Indian, hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Taghavi (2014) terhadap 180 orang guru SMA di Shirvan, hasil penelitian juga menunjukkan *quality of work life* memiliki hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kinerja guru SMA di Shirvan. Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah diantaranya masih kurangnya pengayaan akan kemampuan kerja staf, masih rendahnya kesempatan staf untuk mengembangkan kemampuan diri, dan masih rendahnya penghargaan yang diberikan kepada staf, rendahnya kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi yang ada.

Faktor berikutnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah adalah motivasi kerja. Menurut Rivai (2009:223) menyatakan bahwa 35% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengawasi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Dessler (2011:88) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi pegawai dalam bekerja pada instansi publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi publik. Untuk melihat fenomena tentang motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah dilihat dari absensi pegawai 2 bulan terakhir (Juli 2021 s/d Agustus 2021). Berdasarkan data absensi dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja selama 2 bulan terakhir adalah 9% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 10%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah masih perlu mendapat perhatian. Hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011); Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016); Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016); Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid, Musnadi dan Chan, (2013), kesemuanya menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KAJIAN LITERATUR

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai secara berbeda, misalnya Dessler (2012:77) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2011:133) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai et.al (2011:87) kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Colquitt et al., (2011:224) mengemukakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu : (1) perilaku tugas, (2) perilaku moral, dan (3) perilaku menentang. Perilaku tugas adalah perilaku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasi sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk sukarela dari pegawai untuk berkontribusi pada organisasi memperbaiki kualitas secara keseluruhan. Contoh bekerja melampaui tugas formal, berusaha tanpa mengharapkan imbalan, mencintai organisasinya. Sedangkan perilaku menentang adalah perilaku pegawai dengan sengaja menghalangi pencapaian tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu.

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (1995)

yang dikutip oleh Ari Soeti Yani (2016:21), kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Semua emosi, pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi akar kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya “bergerak menjauh” menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosinya. Sedangkan emosi menurut kamus bahasa Inggris Oxford adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu atau setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khususnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan sebagai suatu rasa amarah, sedih, takut, jengkel, malu dan lain-lain

Mathis (2012:147) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Nawawi (2016: 23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha instansi untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam instansi menjadi kompetitif. Pendapat lain dari Siagian (2015: 320) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi instansi untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Sangat penting bagi instansi untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan para pegawai, dengan berupaya menjadikan pekerjaan memberi dampak positif kepada mereka dan instansi. Dampak yang dimaksud ialah dalam bentuk, seperti pandangan bahwa pekerjaan dapat memberikan wawasan baru dan tantangan bagi pegawai, namun selain itu juga kontribusi maksimal untuk pencapaian instansi. Hal ini yang akan menambah motivasi untuk pegawai dalam bekerja.

Menurut Walton dalam Ristanti & Dihan (2016) yang dimaksud kualitas kehidupan kerja adalah sebuah pandangan dari pekerja terhadap situasi dan pengalaman di tempat kerja. Artinya dalam praktik merealisasikan kualitas kehidupan kerja, instansi berusaha melihat dari sudut pandang para pekerja, kualitas kehidupan kerja yang baik pada sebuah instansi akan membuat pegawai merasa lebih bernilai bagi instansi, kemudian dengan pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kompetensi pegawai serta membantu menghasilkan kinerja optimal. Jika hal tersebut dirasakan oleh pegawai maka itu indikasi keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh instansi. Menurut Saraji dan Dargahi (2012), kualitas kehidupan kerja merupakan program yang komprehensif, dimana pelaksanaan aspek kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pekerja, sebagai bagian pembelajaran, serta membantu mengelola perubahan dan transisi supaya berjalan dengan baik. Kualitas kehidupan kerja menekankan instansi, agar tidak hanya memberikan apa yang di butuhkan oleh pegawai dari persepsi instansi, akan tetapi mereka dapat memberikan masukan apa saja hal yang mereka butuhkan di dalam meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Seperti terkait fasilitas kerja, kejelasan karier, komunikasi dan pemecahan masalah yang terbuka, terlindungi dari pemberhentian, perhatian terhadap kesehatan, gaji yang layak melalui keterlibatan dalam memberi kebebasan untuk mengutarakan hal yang mereka inginkan demi kelancaran dalam menunaikan pekerjaan. Keterlibatan yang dimaksud yaitu sebuah partisipasi pegawai untuk ikut menentukan kebijakan yang akan di terapkan yang menyangkut para pegawai itu sendiri, sehingga meningkatkan rasa kebanggaan bagi para pegawai.

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) menurut Dessler (2012:143) merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi. Konsep kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada pekerja atau pegawai untuk ikut terlibat aktif memutuskan kebijakan terkait pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang membantu dalam bekerja agar menghasilkan pertumbuhan kemampuan para pegawai sehingga kompetensi mereka bertambah dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi instansi.

Hasibuan (2013:65) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Siagian (2013:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Dessler (2012:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 48 orang. Populasi ini tidak termasuk Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang dan peneliti, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1 Distribusi Populasi Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan/Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	9
2	Bidang Jalan dan Jembatan	18
3	Bidang Pengairan, Rawa dan Pantai	9
4	Bidang Tata Ruang dan Pengendalian	12
	Total	48

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, 2021

Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 48 orang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Bagian

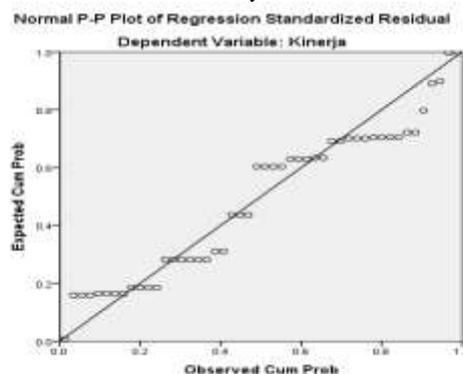
No	Keterangan/Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	9
2	Bidang Jalan dan Jembatan	18
3	Bidang Pengairan, Rawa dan Pantai	9
4	Bidang Tata Ruang dan Pengendalian	12
	Total	48

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Duwi Priyatno (2012:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- b. Nilai standar setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka kepemimpinan kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan emosional	0.731	1.368
Kualitas kehidupan kerja	0.821	1.219
Motivasi Kerja	0.758	1.320

a. *Dependent Variable* : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.731, 0.821, dan 0.758, hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.368, 1.219, dan 1.320, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Duwi Priyatno (2012:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 atau $DW < -2$
- Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$
- Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 2 atau $DW > 2$.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2		
1	.669	29.702	3	44	.000	2.053

Hasil pengolahan data, 2021

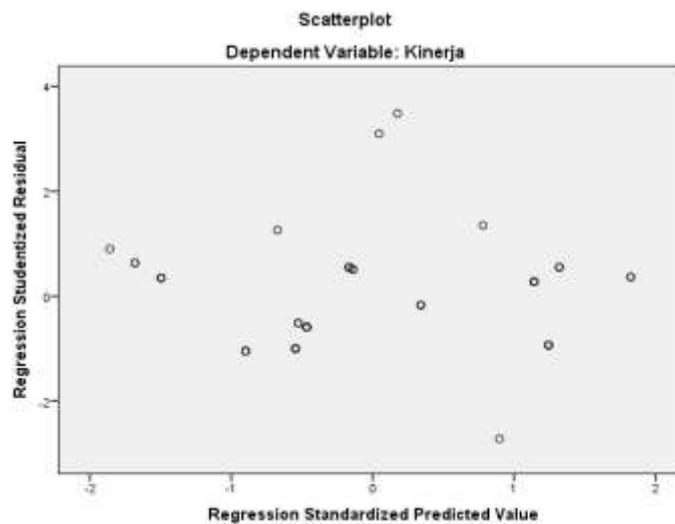
Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.053, nilai ini berada pada kisaran $-2 < DW < +2$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Duwi Priyatno (2012:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan melihat model persamaan regresi berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sendiri-sendiri, maupun secara simultan atau bersama-sama, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22.00.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 5 Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.364	4.479		.305	.762
Kecerdasan emosional	.481	.102	.480	4.733	.000
Kualitas kehidupan kerja	.207	.079	.250	2.616	.012
Motivasi Kerja	.280	.090	.310	3.110	.003

Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 5, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 1.364 + 0.481X_1 + 0.207X_2 + 0.280X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- a) Nilai kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 1.364, yang mana nilai dari variabel dari variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja diabaikan.
- b) Nilai koefisien regresi X_1 (kecerdasan emosional) mempunyai nilai positif yaitu 0.481, hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- c) Nilai koefisien regresi X_2 (kualitas kehidupan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.207, hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.
- d) Nilai koefisien regresi X_3 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.280, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.364	4.479		.305	.762
Kecerdasan emosional	.481	.102	.480	4.733	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.733. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.733 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.480 atau 48%.

Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.364	4.479		.305	.762
Kualitas kehidupan kerja	.207	.079	.250	2.616	.012

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.616. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.616 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.012 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kualitas kehidupan kerja

secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.250 atau 25%.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 8. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.364	4.479		.305	.762
Motivasi kerja	.280	.090	.310	3.110	.003

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.110. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $48 - 2 = 46$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.110 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.003 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0.310 atau 31%.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah digunakan uji-F.

Tabel 9. Pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.740	3	114.580	29.702	.000 ^b
	Residual	169.739	44	3.858		
	Total	513.479	47			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29.702. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $48 - 4 = 44$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.230. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.702 > 3.230$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 10. Model *summary*^b pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.647	1.96410

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas diperoleh nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.669. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 66.90%, sedangkan sisanya sebesar 33.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterangkan oleh variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja sebesar 66.90%, sedangkan sisanya sebesar 33.10% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, fasilitas kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika kecerdasan emosional pegawai dalam bekerja sehari-hari sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Akan tetapi jika kecerdasan emosional kerja pegawai dalam bekerja tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Danquah, M. E. (2014); Gani et.al (2018); Supriadi dan Sefnedi (2017), kesemuanya menarik kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika kualitas kehidupan kerja pegawai meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja pegawai rendah maka akan menurunkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Majundar (2012) dan Taghavi (2014), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas kehidupan kerja kerja dan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika motivasi kerja pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja dalam bekerja menurun, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Agus Marimin (2011); Ali, A. Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016); Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016); Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid, Musnadi dan Chan, (2013), kesemuanya menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil ini mengisyaratkan bahwa kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Anoraga, Panji (2014). Psikologi Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Cascio, Wayne F., (2012) Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, edition, New York, McGraw Hill
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2002). Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Danquah, M. E. (2014). Analysis Of The Impact Of Emotonal Intelligence On Organisational Performance: A Banking Perspective. British Journal of Marketing Studies, Vol.2, No.3, pp.34-50, July 2014
- Dessler, Gary. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2009) Organizations: Behavior, Structure, Processes, New York, McGraw Hill.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangcuprawira, Sjafri. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2002) Multi Journal ple Intelligences and Leadership, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Ridwan. (2012). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., (2011) Perilaku Organisasi, Terjemahan Edisi Dua Belas, Jakarta, Salemba Empat.
- _____ (2009) Organizational Behavior, 13th edition, New Jersey, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary., (2012) Management, New Jersey, Pearson Prentice Hall, pp. 489
- Sedarmayanti. (2014). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), Research Methods for Busines. A Skill Building Approach. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Siagian, Sondang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2009). Evaluasi Kinerja. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Smithson, Janet., Suzan Lewis (2012). Is job insecurity changing the psychological contrac, Personnel Review ,29(6):1-15
- Stone, Raymond., (2005) Human Resource Management, Fifth Edition, Australia, John Wiley & Sons
- Suryana Sumantri (2011). Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Sutrisno, Edy (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Wibowo, (2016), Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo Eko Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal :

- Adlina Setiani (2014), Kualiatas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Intervening Variabel, e-Journal adbisnis Fisip Unmul.ac.id

- Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.3 No.16
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and Leadership, the Mediating Effect of Job Performance: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science* Vol. 3 No. 1. January 2016
- Alia, Cut Fauza, Mukhlis Yunus dan Mahdani (2015), “Pengaruh Budaya Perusahaan, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Banda Aceh.” *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN: 2302- 0199. Vol. 4, No. 1, Hal. 1-10.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Arozi, Yaomul Fahru (2011). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016), Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara). *Media Studi Ekonomi*, Volume 19 No. 2 ,Juni Desember 2016
- Danquah, M. E. (2014). Analysis Of The Impact Of Emotonal Intelligence On Organisational Performance: A Banking Perspective. *British Journal of Marketing Studies*, Vol.2, No.3, pp.34-50, July 2014
- Farlen, Frans (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran
- Fitriadi, B. Y. (2012). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Jember. Skripsi. Universitas Jember: Fakultas Ekonomi
- Husaini, Musnadi,S., & Amri, (2017). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. 1(1)
- Koesmono, H. Teman, (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya
- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Fakultas Ekonomi
- Majundar Nandi Malini, Daun Debormita, Dutta Avijan. (2012). Impact of QWL on Job Performance: A case Study on Indian Telecom Sector. *International Journal of Arts & Sciences*. ISSN 1944-6934:5(6):655-685
- Muslih, Basthoumi. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10. No.4
- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java. *International Journal of Advanced Research (2016)*, Volume 3, Issue -378-396
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18

- Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, (2006), Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Dialogue, Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3 No. 1, Januari hal. 89-97
- Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin, Winarna (2012), Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar), Downloads/165-321-1-SM.pdf.
- Supriadi dan Sefnedi (2017), The effect of emotional intelligence and organizational cynicism on job performance : The role of motivation as mediator, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 3. Ver. II (Mar. 2017), PP 101-107
- Taghavi, Safura., Ebrahimzadeh, Fariman., Bhramzadh, Hossein Ali., dan Masoumeh, Hosseini., (2014) "A Study of the Relationship Between Quality of Worklife and Performance Effectiveness of High School Teachers in Shirvan", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 1, ISSN : 2222-6990
- Thea Azalia Lansart, Bernhard Tewel, Lucky O.H Dotulong (2019), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5593-5602
- Yazid, Musnadi dan Chan, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi serta Dampaknya pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe, Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0199. pp. 78- 87
- Yunaini, Agus Supriono, Alfi Hidayati, Ansyari (2020), Pengaruh Kematangan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batubara, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 5 No.2 Nopember 2020
- Zin, R. M., (2014) "Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment a Case Study", *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334