

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJAKARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. MEGA
SURYA ERATAMA**

Ibadurrohman Mukhlis

Institut Agama Islam Uluwiyah Mojokerto

2020200229114@student.uluwiyah.ac.id

Abstrak

Kecerdasan emosional atau emotional intelligence (EI) artinya kemampuan emosi yang meliputi kemampuan buat mengendalikan diri, memiliki daya tahan waktu menghadapi suatu duduk perkara, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, bisa mengatur suasana hati, kemampuan berempati serta membina hubungan menggunakan orang lain. (Goleman, 2009). Kiprah kecerdasan emosional menjadi galat satu hal yang mensugesti kesuksesan seseorang di bidang pekerjaan yang digelutinya dan memiliki posisi yang sangat krusial. Kecerdasan emosional sangat membantu karyawan mengontrol sikap dalam menghadapi permasalahan pada tempat kerja. Baik atau tidaknya akibat suatu pekerjaan terlihat dari bagaimana cara seseorang karyawan mengelola kecerdasan emosinya. PT. Mega Surya Eratama Mojokerto artinya perusahaan yg berkecimpung pada produksi kertas, pada kegiatannya PT. Mega Surya Eratama tidak hanya berorientasi pada laba semata yaitu menggunakan tetap memperhatikan prinsip sosial bagi kepentingan rakyat yang bisa ditinjau berasal praktek di perusahaan ini yang lebih menekankan di kualitas dibanding kuantitasnya. Maka hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan seluruh anggota organisasi termasuk karyawan pada menciptakan citra PT. Mega Surya Eratama Mojokerto sebab setiap karyawan dihadapkan pada beban serta tugas pekerjaan yg tak jarang berhadapan menggunakan konflik kerja.

Kata Kunci: *Kecerdasan emosional, Karyawan, PT.Mega Surya Eratama*

PENDAHULUAN

Pada perkembangan perekonomian dan pertumbuhan di global perjuangan membangun beberapa macam konsep serta pemahaman ihwal manajemen asal daya manusia. poly pengalaman yg sudah mampu memotivasi di menguatkan konsep manajemen dari daya insan secara bertenaga dan berkarakter yg bisa memberi percepatan ke arah masa depan yg baik (Indriyani, 2018). asal daya insan termasuk faktor yg berguna pada dunia bisnis, sebab Bila mempunyai berasal daya bermutu bisa memengaruhi tingkat perkembangan dan

produktivitas perusahaan. Jadi sebuah organisasi perlu mampu mengontrol serta mengelolah sumber daya manusia dengan efektif dan efisien pada mempertahankan eksistensinya, khususnya para karyawannya (Nurliani et al., 2019). keliru satu sebab yg dapat memengaruhi kesuksesan perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan termasuk pada berukuran keberhasilan untuk menuntaskan pekerjaannya yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan beserta pada jangka saat tertentu (Marzuki et al., 2018).

Pentingnya kinerja yang dimiliki seseorang karyawan membutuhkan perhatian yang berfokus berasal manajemen berasal perusahaan serta pula faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan bisa memiliki sifat internal atau eksternal. di faktor internal khususnya berasal psikologi serta perilaku karyawan misalnya artinya kecerdasan emosional (Mamangkey et al., 2018). buat meningkatkan kinerja karyawan faktor yg memengaruhi adalah karyawan harus mempunyai kecerdasan emosional tinggi, karyawan dimotivasi bekerja menggunakan asa membawa kondisi yang lebih baik yg mampu berpengaruh pada pikiran dan tindakan karyawan pada memenuhi kebutuhan biologi maupun buat mendapatkan kepuasan diri (Sukmawati and Gani, 2014).dengankecerdasan emosional yg relatif baik maka karyawan mampu menyelesaikan tugas sinkron ketetapan yang ditargetkan perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian Indriyani (2018) menandakan kecerdasan emosional mempunyai efek signifikan di kinerja karyawan.

Bisa diartikan Bila kecerdasan emosional meningkat menjadi akibatnya kinerja karyawan akan tinggi. Emosi merupakan sebuah perasaan serta cara berpikir yg khas , sebuah kondisi biologis dan psikologis, dan rangkaian yang cenderung dalam melakukan pekerjaan. Emosi termasuk pada aspek kecerdasan seorang karyawan yg berdampak membawa peran di kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dapat menentukan potensi buat melakukan sebuah keterampilan yg memengaruhi kinerja seorang karyawan (Goleman et al., 2005). Kecerdasan emosional pula mampu memengaruhi kepuasan kerja karyawan, Aghdasi et al. (2011) menyatakan kecerdasan emosional merupakan

solusi buat mempertinggi kepuasan kerja seseorang karyawan. Riset terdahulu membuat hubungan positif serta signifikan antara kecerdasan emosional menggunakan kinerja karyawan dari Indriyani (2018); Nurliani et al., (2019); Mamangkey et al., (2018). namun riset asal Yani and Istiqomah (2016) menggambarkan berpengaruh tidak signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Sesuai akibat wawancara penulis memakai keliru satu karyawan PT. Mega Surya Eratama menyatakan kiprah kecerdasan emosional krusial bagi pegawai. PT. Mega surya Eratama mengatakan masih terdapat karyawan khususnya pada bagian produksi yang kurang bisa mengelola emosinya menggunakan baik sebagai akibatnya merusak kinerja karyawan lain yang terdapat pada sekitarnya. Beberapa karyawan pernah sampai terbawa emosi sebab banyaknya tuntutan pekerjaan yg wajib sesuai menggunakan sasaran sehingga waktu berkomunikasi menggunakan karyawan lain memakai nada tinggi sebagai akibatnya terjadi perselisihan. sang sebab itu, karyawan PT. Mega surya Eratama harus mampu mengendalikan emosi pada diri mereka disaat tuntutan pekerjaan tinggi, sebab waktu pekerjaan menuntut karyawan untuk lebih produktif serta mengejar target sinkron menggunakan deadline maka tidak menutup kemungkinan emosi mereka akan meningkat dan berdampak di hubungan karyawan jua kinerja karyawan. sesuai akibat wawancara dengan karyawan bagian produksi, data kinerja karyawan PT Mega surya Eratama yg diukur menggunakan akibat kerja asal target dan pencapaian jumlah produksi kantong semen setiap tahunnya. Karyawan wajib mengejar target produksi yg sudah ditetapkan sang perusahaan buat mencukupi kebutuhan pelanggan.

Manage the spinned words as you want.. berdasarkan data yg akan terjadi kinerja dari PT. Mega surya Eratama pada tahun 2018-2020 dampak produksi kertas 3 tahun terakhir pencapaian produksi karyawan belum memenuhi target dari perusahaan namun untuk produksi kantong woven di tahun 2021 serta 2022 pencapaian produksi mampu melebihi sasaran yang ditetapkan perusahaan tetapi di tahun 2018 mengalami penurunan drastis yg

diakibatkan karena penyesuaian menggunakan kebijakan baru dari sentra. Hal ini disebabkan sebab berlakunya kebijakan baru asal atasan untuk menyikapi adanya rakyat Ekonomi Asean, perusahaan menciptakan inovasi baru buat permanen mampu bersaing memakai pesaing pada pasar luar. berdasarkan yg akan terjadi wawancara menggunakan keliru satu staf karyawan pada bagian sendok makan, PT. Mega surya Eratama memberikan reward serta promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, biasanya karyawan merasa sangat senang karena tak jarang menerima tunjangan awam setiap 3 bulan bahkan setiap bulannya pula mendapatkan tunjangan tadi. tetapi selesainya berjalannya kebijakan baru memberikan akibat kurang baik bagi karyawan sebab karyawan merasa telah tidak seringkali menerima tunjangan awam yang berupa bonus dari perusahaan, tetapi perusahaan jua terus mengupayakan supaya karyawan permanen mendapatkan insentif atas yg akan terjadi kinerja yang dicapai. Karyawan belum seluruhnya mampu mengerti keadaan perusahaan yang masih pada tahap adanya perubahan, namun karyawan masih merasa senang karena honor yang diterimanya tetap sama mirip biasanya.

Adanya tuntutan pekerjaan karyawan yang poly dan melayani konsumen pasar luar dan menghadapi beberapa komplain berasal pelanggan, karyawan PT. Mega surya Eratama wajib bisa mengelola emosi menggunakan baik agar bisa permanen menyikapi perseteruan tadi dengan baik. Hal ini menjadi menarik buat diteliti wacana kecerdasan emosional karyawan pada PT. Mega surya Eratama, dibutuhkan kesabaran dan semangat yg tinggi buat bisa mengendalikan emosi diri supaya tetap tenang sebagai akibatnya bisa meningkatkan kepuasan kerja yg nantinya jua bisa membawa dampak baik pada peningkatan kinerja seseorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan kausalitas serta inferensial yg dilaksanakan pada PT. Mega surya Eratama bertempat Desa Jasem, Kec. Ngoro, Kab. Mojokerto. Riset ini memakai sampel 30 responden yg adalah sampel jenuh. alat yang digunakan

memakai skala Likert 1-5 digunakan sebagai skala pengukuran pada pengkajian ini. Partial Least Square dipergunakan buat teknik analisis dengan dukungan software SmartPartial Least Square (PLS) versi 3.0.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Kecerdasan Emosional

Goleman et al. (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosional artinya suatu keahlian untuk mendorong individu dan menghadapi kegagalan, mengontrol impian dan tak melebihkan perasaan suka, mengontrol keadaan hati dan mengatur stres agar logika budi tidak menurun. memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memberikan keunggulan tambahan pada lingkungan kerja, dan pula memiliki kecerdasan eksklusif secara emosional membagikan seseorang bisa menangani syarat hati yang baik, serta mengetahui serta menghadapi perasaan individu lain secara efektif. Mulyasari (2018) memberikan kecerdasan ialah kemampuan buat menguasai serta melakukan kemampuan eksklusif. Kestabilan yaitu kemampuan diri buat menyampaikan respon yang baik serta keahlian dalam mengatur emosi yg mampu mencapai suatu kematangan perilaku. Pengukuran yang dipergunakan riset ini yakni dijelaskan Indriyani (2018) terdiri atas kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, ikut merasakan serta keterampilan sosial.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2014) menjabarkan kepuasan kerja ialah tindakan karyawan pada tugas yang berkaitan dengan kondisi kerja, kolaborasi baik antara pegawai, upah diperoleh sesuai tanggung jawab serta termasuk aspek dalam psikologis serta fisik. Saryanto and Amboningtyas (2017) mendefinisikan kepuasan kerja artinya perasaan individu pada pekerjaannya, ini bermakna konsep kepuasan kerja mampu diketahui melalui korelasi karyawan pada lingkungan pekerjaannya. Pengukuran yang digunakan pada riset ini merupakan indikator Maharani et al., (2013) terdiri asal satisfied to work it self, satisfied to fee machine, glad to advertising, happy to superiors, serta satisfied to co-

workers mindset.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan bisa diketahui adanya hasil asal kualitas serta jumlah yg didapatkan karyawan buat melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab. Untuk melakukan tanggung jawab, karyawan perlu melaksanakan pekerjaannya secara optimal karena kesuksesan perusahaan dipengaruhi sangat kinerja karyawan secara aporisma dan baik buruknya tugas karyawan mampu memengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan. Sinambela (2012) menjelaskan kinerja merupakan aplikasi tugas serta penyempurnaan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang bisa mencapai yg akan terjadi sinkron asa.

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu indikator Changgriawan (2017) yang terdiri berasal efektivitas, ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas, serta kemandirian. Kecerdasan emosional tinggi dimiliki karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan yang didapatkan. Impak kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dibuktikan dalam Nurliani et al., (2019) yang hasilnya berpengaruh signifikan positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Convergent Validity

Uji validitas menunjukkan semua indikator masing-masing memiliki hasil outer loading telah valid sebab nilai yang dihasilkan lebih dari 0,50 (Ghozali 2014)

Cronbach's Alpha

Tabel 1.
NILAI CROANBACH'S ALPHA

Variabel	Cronbach's alpha
Kecerdasan emosional	0,670
Kepuasan kerja	0,786
Kinerja karyawan	0,746

Sumber: Data diolah (2019)

Nilai cronbach's alpha bisa digunakan Jika $>0,60$ (Ghozali, 2014). Tabel 1 menyebutkan variabel kecerdasan emosional membentuk nilai cronbach's alpha 0,607, kepuasan kerja senilai 0,786 serta buat kinerja karyawan senilai 0,746. Perolehan tadi menjelaskan seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang sudah terpenuhi. Nilai tersebut buat mengevaluasi internal consistency serta memperkuat akibat uji reabilitas.

Tabel 2.
NILAI R-SQUARE MODEL

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,245
Kinerja karyawan	0,517

Sumber: Data diolah (2019)

Analisis R-Square

Analisis R-Square

Output Smart PLS tiga.0 memperoleh nilai R-square yg dapat dipandang di Tabel 2. Tabel dua membagikan dampak hubungan kecerdasan emosional pada kepuasan kerja memiliki R- square 0,245. dapat dijelaskan variabel konstruk kepuasan kerja sebanyak 24,5%, sedangkan 75,lima% merupakan

Tabel 3.
PATH COEFFICIENT

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	T-Statistic	P Values	Keterangan
Kecerdasan emosional → Kepuasan Kerja	0,495	6,588	0,000	Diterima
Kecerdasan Emosional → Kinerja Karyawan	0,394	3,617	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja karyawan	0,437	3,754	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah (2019)

variabel lainnya tak ada di penelitian ini.

Selanjutnya tabel tadi jua menunjukkan impak kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan mempunyai R-Square senilai 0,517 menggambarkan variabel konstruk kinerja karyawan sejumlah 51,7%, sedangkan variabel lain yg tidak tercantum sebanyak 48,3%.

Yakni Mamangkey et al., (2018) dan Nurliani et al., (2019) membuktikan kecerdasan emosional terdapat impak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini

terbukti pada penelitian ini mengatakan Jika kecerdasan emosional naik maka bisa menaikkan kinerja karyawan PT. IKSG begitu pula sebaliknya. yg akan terjadi tadi menunjukkan Bila tingginya kecerdasan emosional karyawan PT. Mega Surya Eratama bisa menyampaikan dampak yg relatif akbar dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut. akibat wawancara dan pengamatan menunjukkan adanya bentuk kecerdasan emosional karyawan PT. Mega Surya Eratama antara lain karyawan seringkali melakukan diskusi di luar kantor yg umumnya membahas mesin yang mengalami kerusakan yg diperbaiki teknisi, diskusi di di kantor jua tak jarang dilakukan antara atasan serta bawahan waktu sedang terdapat evaluasi sasaran dan pencapaian yg dihasilkan sang karyawan. Selain itu karyawan PT. Mega Surya Eratama pula saling membantu waktu mempunyai dilema seputar pekerjaan, misalnya kesulitan pada mengoperasikan mesin-mesin, para karyawan akan saling membantu dan menyampaikan solusi sebelum menanyakan pada atasan yg nantinya akan dilimpahkan buat ditangani sang bagian maintenance. tetapi beberapa karyawan belum bisa berkomunikasi memakai baik yang terkadang sampai mengakibatkan terjadinya perseteruan antar karyawan contohnya penyampaian info tentang hambatan keterlambatan bahan baku kertas berasal bagian produksi ke bagian pergudangan belum bisa disampaikan menggunakan baik sebagai akibatnya kecerdasan emosional karyawan belum cukup baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Yang akan terjadi pengujian diperoleh kepuasan kerja dipengaruhi sang kecerdasan emosional signifikan serta positif. Ini bisa ditinjau perolehan yg akan terjadi t-statistics lebih poly asal t-hitung yakni senilai $6,588 \geq 1,96$. Penelitian ini sejalan menggunakan Mandala and Dihan (2018) serta Sukmawati dan Gani (2014) pertanda kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja yang bermakna Bila tingginya suatu kecerdasan emosional karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan sang karyawan. yang akan terjadi itu terbukti pada penelitian ini yang berkata adanya karyawan PT. Mega Surya Eratama yang bisa mengelola emosi dengan baik pada suatu kondisi

tertentu, jadi karyawan tadi memiliki kecerdasan emosional yg baik dan mampu memengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. yang akan terjadi riset ini menerangkan kecerdasan emosional berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja menggunakan adanya kepuasan kerja dirasakan karyawan PT. Mega surya Eratama yg ditimbulkan sebab kemampuan karyawan di mengelola emosi diri menggunakan baik terhadap rekan kerja yang lain menjadi akibatnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa mampu menyampaikan kemampuannya dalam bekerja serta mengekspresikan mirip membagikan pada atasan karyawan tadi mampu merampungkan pekerjaan sempurna ketika akan merasa suka dan dirinya akan merasa puas. Karyawan merasa percaya diri dan suka di melakukan pekerjaannya serta sporadis mencicipi stres, meskipun pada syarat tekanan deadline yg singkat karyawan tetap bisa penekanan dan permanen mengerjakan pekerjaan semaksimal mungkin. di hal ini karyawan sering menyampaikan kontribusi berupa semangat satu sama lain antar karyawan sehingga memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

KESIMPULAN

Riset ini mendeskripsikan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan di kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan meningkatnya kecerdasan emosional karyawan jua berpengaruh di tingginya kinerja karyawan PT Mega surya Eratama di divisi produksi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. hal tadi pertanda semakin naik kecerdasan emosional karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT Mega Surya Eratama di divisi produksi juga akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan sebagai akibatnya, hal tersebut menjelaskan semakin meningkat kepuasan kerja yg dirasakan seorang karyawan sebagai akibatnya kinerja yang didapatkan karyawan PT Mega Surya Eratama di divisi produksi akan semakin tinggi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yg ialah kepuasan kerja bisa memediasi secara tidak tertentu

efek kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Implikasi manajerial riset ini yaitu usahakan PT. Mega surya Eratama perlu mengadakan pembinaan buat beberapa karyawan pada bidang teknisi buat pengoperasian mesin yang baru dan menyampaikan pembinaan komunikasi, hal ini akan mampu menaikkan kemampuan komunikasi karyawan serta mempertahankan dalam mengontrol emosi yang dimiliki karyawan. serta perusahaan sebaiknya mencari beberapa supplier baru yang sinkron dengan baku kualitas asal perusahaan buat mengatasi Jika terjadi keterlambatan bahan standar sebagai akibatnya proses produksi tetap berjalan lancar serta tak mengalami keterlambatan dalam pengiriman produk ke pelanggan. Keterbatasan pada riset ini ialah sampel yang digunakan karyawan divisi produksi PT. Mega surya Eratama dan sampel tadi kurang asal 50 yakni sebesar 30 karyawan yg hasilnya belum mampu mengkategorikan di subyek penelitian jumlah banyak. Riset berikutnya dianjurkan menambah jumlah sampel sebagai akibatnya memperoleh akibat mendekati kondisi sebenar- benarnya. Selain itu penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan manajemen permasalahan sebagai variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghdasi, Samaneh, Ali Reza Kiamanesh, and Abdolrahim Naveh Ebrahim. 2011. Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965–1976. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.447>.
- Changgriawan, Garry Surya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. AGORA 5(3): 123–31.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee. 2005. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Ke-3. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indriyani, Desty Sesiana. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 41–50.

- Maharani, Vivin, Eka Afnan Troena, and Noermijati. 2013. *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java*. International Journal of Business and Management, 8(17), 1–12.
- Mamangkey, Lorenzo A G, Bernhard Tewel, and Irvan Trang. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado*. Jurnal EMBA, 6(4), 3208–17.
- Mandala, Erlangga Arya, and Faresti Nurdiana Dihan. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta*. Jurnal Kajian Bisnis, 26(1), 13–28.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ke-12. ed. Susan Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, Hasan, R. Andi Sularso, and Murdijanto Purbangkoro. 2018. *Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi 'X' di Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 12(1), 51–65.
- Mulyasari, Irma. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management Review, 2(2), 190–97.
- Nurliani, Hadi Sunaryo, and Afi Rachmat Slamet. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual, Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA)*. e-Jurnal Riset Manajemen, 8(8), 55–65.
- Primandaru, Dinarizka Leksi, Diana Sulianti K. Tobing, and Dewi Prihatini. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Displin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 12(2), 204–11.
- Saryanto, and Dheasey Amboningtyas. 2017. *Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang)*. Journal of Management, 3(3), 1–10.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Ke-1. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sukmawati, and Nurjaya Gani. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makasar*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi 3(3), 15–29.
- Supriyanto, Achmad Sani, and Eka Afnan Troena. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syari ' Ah Kota Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(4), 693– 709.