

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang

Kenny Riva Ameliya¹, Jhon Rinaldo¹, D. Lubis¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ kennyrivameliya@gmail.com*

Article Information:

Received Januari 15, 2024

Revised Februari 28, 2024

Accepted Maret 19, 2024

Keywords: *Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kepuasan kerja, kinerja*

Abstract

Penelitian ini dilatar belakangi karena penurunan dari target kuantitas pekerjaan yang bisa terealisasi. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang 2) Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. 4) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di bidang distribusi PDAM Kota Padang sebanyak 268 orang dan sampel sebanyak 166 orang dengan menggunakan rumus slovin. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif, regresi linear berganda, koefisien determinasi, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang. 2) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang. 4) Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang. Kontribusi yang seharusnya dapat dilakukan oleh karyawan PDAM Kota Padang adalah dapat menjalankan tugas pokok dan kewajiban menjalankan pengelolaan air minum di wilayah Kota Padang yang mencakup pelayanan umum, aspek ekonomi, dan aspek sosial dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional (Nasus, 2019; Saputra, 2021).

How to cite:

Ameliya, K., R. Rinaldo, J. Lubis, D. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 33-45.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000: 1). Menurut Sinambela (2012: 5) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sinambela (2012:13), Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu hal dan perilaku yang ada pada diri seseorang sebagai prestasi yang dihasilkan dari orang tersebut dalam menjalankan perannya pada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah sebuah hasil dari kerja yang bisa diukur melalui kualitas dan kuantitas yang dihasilkannya atas tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja menurut Hasibuan (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu *output* yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan sebuah tugas-tugas yang telah diberikannya yang didasarkan pada sebuah kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam mengerjakannya, dan ketepatan waktu yang ada. Menurut (Robbins & Judge, 2018) Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, Kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri (Goleman & Boyatzis, 2017).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain (Haryanti et al., 2014). Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan serta mengelola emosi yang berawal dari mengendalikan emosi pada diri sendiri dan ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif (Haryanti et al., 2014). Gardner mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang bernilai dalam satu atau beberapa latar belakang budaya. Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja dan berpikir menggunakan pikiran (intelektnya) Kita dapat menilai pintar atau bodohnya seseorang berdasarkan tingkat inteligensinya (Luthans et al., 2021). Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah (Sagala & Rivai, 2013).

Menurut kebanyakan orang, keberhasilan manusia ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektual (IQ), secara kasar dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, dan matematis yang tinggi yang mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam dunia pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah (Moniaga et al., 2017). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2013). Menurut Handoko (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Locke dalam Kaswan (2017) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan

menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2017).

Menurut Robbins (2018) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Saputra dan Mulia (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Menurut Jewell dan Siegall dalam Mulia (2021) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan sendiri menurut Hasibuan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Selain hal di atas tugas pokok PDAM yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan belum memenuhi target dari perusahaan seperti dalam tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Rata-rata Target Pelaksanaan Pelayanan Karyawan PDAM

Tahun	Target Pelaksanaan			
	Target (Konsumen)	Realisasi (Konsumen)	Belum Terealisasi	Persentase
2018	100.000	99.364	636	99,3%
2019	150.000	126.030	23.970	84%
2020	200.000	131.606	68.394	65.8%

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan kuantitas pekerjaan PDAM Kota Padang dari tahun 2018 sampai 2020 terdapat penurunan dari target kuantitas pekerjaan yang bisa terealisasi, di mana total unit yang sudah terealisasi berjumlah 131.606 konsumen. Sedangkan jumlah target yang belum terealisasi hingga tahun 2020 ada 68.394 konsumen dengan jumlah persentase pelaksanaan terealisasi 65,8%. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual (Priyono, 2015:1). Goleman (2015: 45) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Sejauh mana seseorang dapat mengenali dirinya sendiri dengan mengerti kekurangan serta kelebihanannya. Biasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dia dapat mengambil keputusan dengan tepat dan tegas.

Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang dapat mengembangkan kecerdasan hati, seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme dan kemampuan beradaptasi. Saat ini banyak orang yang berpendidikan tinggi namun kariernya terhambat atau mungkin lebih buruk lagi yaitu tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional mereka. Penjelasan di atas terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Sholihah et al., 2017), (Supriyanto & Troena, 2012), (Aditya, 2017), (Yudistiro, 2015), (Putra et.al, 2020), (Haryono & Rosady, 2017) menyatakan adanya pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian

yang dilakukan (Khairat, 2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang (Robbins & Judge, 2014:57). Karyawan PDAM Kota Padang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu alat dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh (Riggio dalam Khairat, Anisma dan Rofika 2017) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Penelitian yang sama dilakukan (Aditya, 2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, Hal tersebut bertentangan dengan penelitian (Abbas, Ekowati dan Suhariadi, 2021) menyebutkan bahwa intelegensi berpengaruh dalam membentuk produktivitas yang efisien pada diri seseorang. Penelitian sejalan dilakukan Mutaqien (2019), Khairat (2017) menyatakan terdapat pengaruh dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

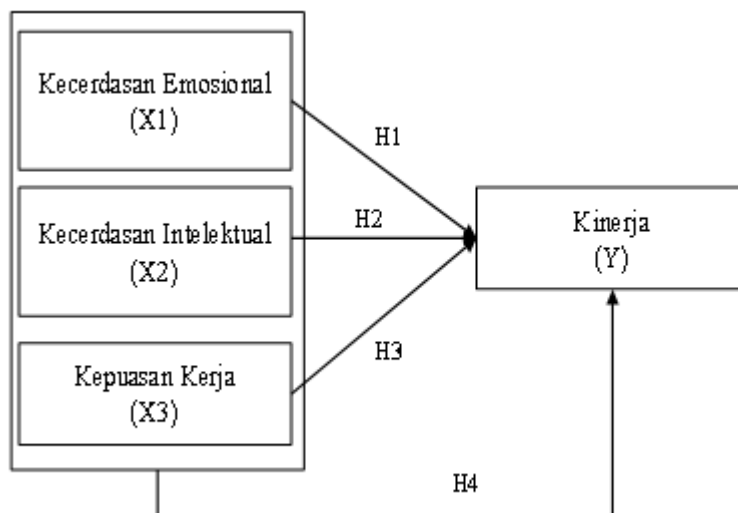
Menurut studi Wahab (2016) kepuasan kerja karyawan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Selama ini kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja (Noor, 2019). Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, penyelia, rekan sekerja, tanggung jawab, situasi kerja, pengakuan terhadap hasil kerja, dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut Goleman (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Menurut Zohar dan Marshall (dalam Nyoman Ari Sury Dharmawan 2013) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi (Nyoman Ari Sury Dharmawan 2013:844). Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2021).

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Fenomena kepuasan kerja di PDAM Kota Padang diketahui bahwa ada beberapa karyawan PDAM Kota Padang yang tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan juga ada beberapa karyawan PDAM Kota Padang merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerjanya sehingga menimbulkan rasa frustrasi dan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian

ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang; 2) Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang; 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang; 4) Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang?. Berdasarkan latar belakang, penjelasan teori, penelitian terdahulu dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. sebagai berikut, berdasarkan latar belakang, penjelasan teori, penelitian terdahulu dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dari penjelasan gambar 1 di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Diduga kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Diduga kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu kuesioner serta Studi kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data yang dilakukan bersumber dari data primer menggunakan kuesioner yang selanjutnya dibagikan kepada Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian distribusi PDAM Kota Padang. Populasi menurut Manguluang (2016) adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama, populasi dapat berupa himpunan orang, benda (benda hidup atau benda mati) (Adel et al., 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2025). Pada penelitian ini, penulis mengidentifikasi populasi, khususnya seluruh karyawan yang ada di bidang distribusi PDAM Kota Padang sebanyak 268 orang. Sementara sampel Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *Propotional Stratified random sampling* menurut Sugiyono (2018) merupakan pengambilan dilakukan secara langsung dari populasinya secara *random*, masing-

masing elemen populasi mempunyai kemungkinan pemilihan yang sama. Maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 166 orang. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PDAM Kota Padang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (Kuesioner). Jumlah responden yang menjadi subjek penelitian sebanyak 166 responden karyawan PDAM Kota Padang. Tabel ini berisi informasi yang disajikan, antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan.

Usia

Usia merupakan karakteristik internal dari seorang individu. Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 2. Berikut ini:

Tabel 2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	24	14,5
2	31-40 Tahun	142	85,5
3	41-50 Tahun	0	0,0
4	51-60 Tahun	0	0,0
5	61-70 Tahun	0	0,0
Total		166	100

Berdasarkan tabel 2. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 24 karyawan yang berada dalam kelompok usia 20-30 tahun. Dimana dengan persentase sekitar 14,5% dari total karyawan di PDAM Kota Padang. Sedangkan kelompok dengan jumlah karyawan terbanyak berada dalam kelompok usia 31-40 tahun dengan jumlah 142 karyawan dengan persentase sebesar 85,5%. Dari total karyawan. Maka Ada kecenderungan bahwa PDAM Kota Padang memiliki staf yang lebih muda karena 100% karyawan berada dalam rentang usia 20-30 tahun. Dengan demikian, bagi PDAM Kota Padang, penting untuk mempertimbangkan program pengembangan yang sesuai untuk kelompok usia muda serta strategi suksesi dan perekrutan untuk mengisi potensi kekosongan di masa depan ketika karyawan yang ada saat ini mencapai usia pensiun.

Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini:

Tabel 3. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	139	83,7
2	Perempuan	27	16,3
Total		166	100

Berdasarkan tabel 3. dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi PDAM Kota Padang dengan proporsi yang cukup besar dengan jumlah 139 orang dengan persentase sebesar 83,7%. Sedangkan karyawan perempuan hanya menyusun sekitar seperenam dari total karyawan laki-laki, yaitu dengan jumlah 27 orang dengan persentase sebesar 16,3%. Ada ketidakseimbangan gender dalam komposisi karyawan di PDAM Kota Padang. Hal ini mungkin menunjukkan adanya preferensi atau kecenderungan tertentu dalam perekrutan atau mungkin juga terkait dengan sifat pekerjaan dan budaya kerja di PDAM Kota Padang. Penting bagi PDAM Kota Padang untuk mempertimbangkan kebijakan perekrutan dan retensi yang lebih

inklusif guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih beragam dan seimbang dari segi gender, yang dapat mempromosikan keberagaman pandangan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini:

Tabel 4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0,0
2	SMP	0	0,0
3	SMA	103	62,0
4	D3	9	5,4
5	S1	49	29,5
6	S2	5	3,0
Total		166	100

Berdasarkan tabel 4. Dapat disimpulkan bahwa ditemukan sebanyak 103 karyawan memiliki latar belakang pendidikan SMA. Mereka menyusun sekitar 62,0% dari total karyawan, menjadikannya kelompok pendidikan dengan proporsi terbesar. Terdapat 9 karyawan dengan latar belakang pendidikan D3. Mereka menyusun sekitar 5,4% dari total karyawan. Sebanyak 49 karyawan memiliki latar belakang pendidikan S1. Mereka menyusun sekitar 29,5% dari total karyawan, menjadikannya kelompok pendidikan terbesar kedua setelah SMA. Terdapat 5 karyawan dengan latar belakang pendidikan S2. Mereka menyusun sekitar 3,0% dari total karyawan. Mayoritas karyawan di PDAM Kota Padang memiliki latar belakang pendidikan SMA, dengan proporsi sebesar 62,0%. Tingkat pendidikan S1 juga cukup signifikan dengan proporsi sebesar 29,5%. Meskipun ada beberapa karyawan dengan pendidikan tinggi seperti D3, S1, dan S2, mereka bersama-sama hanya menyusun kurang dari 40% dari total karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memiliki pendidikan menengah, PDAM Kota Padang juga menerima karyawan dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi. Berdasarkan data ini, PDAM Kota Padang mungkin perlu mempertimbangkan untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan, terutama bagi mereka dengan latar belakang pendidikan SMA, untuk meningkatkan kapasitas dan kualifikasi mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan industri.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tiga prediktor yaitu kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang secara simultan dan parsial dapat dilihat pada tabel 5. Berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15,354	2,778	
	Kecerdasan Emosional (X_1)	0,197	0,045	0,289
	Kecerdasan Intelektual (X_2)	0,186	0,041	0,311
	Kepuasan Kerja (X_3)	0,158	0,039	0,265

Tabel 5. di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis, sebagai berikut :

$$Y = 15,354 + 0,197X_1 + 0,186X_2 + 0,158X_3$$

Model regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut. Konstanta : 15,354 Jika variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja dianggap

konstan, maka rata-rata kinerja sebesar 15,354. Koefisien regresi X_1 (Kecerdasan Emosional), dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai *coefficients* (b1) adalah 0,197. Hal ini berarti jika variabel kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin, sementara variabel kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,197. Koefisien regresi X_2 (Kecerdasan Intelektual), dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai *coefficients* (b2) adalah 0,186. Hal ini berarti jika variabel kecerdasan intelektual mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin, sementara variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,186. Koefisien regresi X_3 (Kepuasan Kerja), dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai *coefficients* (b3) adalah 0,158. Hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin, sementara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,158.

Koefisien Determinan (R^2)

Berguna untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Selanjutnya untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	0,447	0,436	2,976

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₃), Kecerdasan Emosional (X₁), Kecerdasan Intelektual (X₂)

Berdasarkan tabel 6. di atas, dari *Model Summary* dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,436. Hal ini berarti secara simultan kontribusi variabel kecerdasan emosional (X₁), kecerdasan intelektual (X₂), kepuasan kerja (X₃) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang (Y) sebesar 0,436 atau 43,6% yang berarti sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hasilnya seperti pada tabel 7. berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

No	Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Keterangan	
					H ₀	H ₁
1	Kecerdasan Emosional (X ₁)	4,365	1,974	0,000	-	√
2	Kecerdasan Intelektual (X ₂)	4,512	1,974	0,000	-	√
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	4,081	1,974	0,000	-	√

Berdasarkan tabel 7. diatas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut ini. Nilai t hitung kecerdasan emosional (X₁) diperoleh nilai = 4,365 dengan signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “ada pengaruh kecerdasan emosional secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang”. Nilai t hitung variabel kecerdasan intelektual (X₂) diperoleh nilai = 4,512 dengan signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “ada pengaruh kecerdasan intelektual secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang” Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X₃) diperoleh nilai = 4,081 dengan signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “ada pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang”.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai dalam menguji hipotesis secara bersama-sama dengan hasilnya dapat

dilihat pada tabel 8. Sebagai berikut ini:

Tabel. 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1158,459	3	386,153	43,599	.000 ^b
	Residual	1434,818	162	8,857		
	Total	2593,277	165			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₃), Kecerdasan Emosional (X₁), Kecerdasan Intelektual (X₂)

Dari tabel 8. Diatas dengan *Anova* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,599 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} 43,599 > F_{tabel} 2,660 (F_{tabel} lihat pada lampiran), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05; maka H₁ diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) kecerdasan emosional (X₁), kecerdasan intelektual (X₂), kepuasan kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang (Y).

Pemabahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosioanal terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,356 dengan signifikansi 0,000 dimana 0,000 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang”. Selanjutnya, untuk besaran kontribusi dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,256. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X₁) mempunyai kontribusi secara parsial sebesar 0,256 atau 25,6% terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mayer (psikologi.com, 2004) bahwa kecerdasan emosi merupakan factor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Goleman (2006:44), kecerdasan emosional di antaranya mencakup aspek kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Lebih lanjut dikatakan oleh Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi sukses karier, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Selaras dengan pendapat Goleman tersebut, Segal (2000:27) juga menyatakan pentingnya kecerdasan emosional, terutama dalam hal pekerjaan. Menurutnya kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantis dan kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, dan dalam memilih pasangan hidup.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,512 dengan signifikansi 0,000 dimana 0,000 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang”. Selanjutnya, untuk besaran kontribusi dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,298. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan intelektual (X₂) mempunyai kontribusi secara parsial sebesar 0,298 atau 29,8% terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut berarti semakin besar kecerdasan inteltual yang diterapkan maka kinerja

karyawan PDAM Kota Padang akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin kecil kecerdasan intelektual maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil diatas sesuai dengan kondisi yang ada di PDAM Kota Padang bahwa karyawan menggunakan kecerdasan intelektual dalam menyelesaikan pekerjaan. Keadaan tersebut sangat jelas karena pekerjaan PDAM Kota Padang berhubungan dengan konsumen yang mengharuskan selalu menampilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Aditya et al., 2017) yang menyatakan kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Khairat, 2017) dengan judul “pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spritual dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor” yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Ibnu, 2019), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan anatar kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Menurut Ary Ginanjar Agustian (2003:58) mengemukakan bahwa peran EQ yang memegang peranan begitu penting dalam membangun hubungan antara manusia yang efektif sekaligus peranannya dalam meningkatkan kinerja. Selain memahami emosi diri, kecerdasan emosional juga berperan penting bagi seorang pegawai untuk membangun hubungan dengan orang lain demi tercapainya kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rika Indra Handayani (2014) yang memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,081 dengan signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang”. Selanjutnya, untuk besaran kontribusi dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,229. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai kontribusi secara parsial sebesar 0,229 atau 22,9% terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Sebaliknya jika Kepuasan Kerja kurang baik maka Kinerja Karyawan menurun. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dilapangan mendukung Tsai, Cheng dan Chang (2010) melakukan penelitian tentang Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, commitment and job performance (Kepuasan kerja karyawan industry perhotelan Komitmen Organisasional dan kinerja). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja karyawan secara langsung dan positif mempengaruhi Komitmen Organisasional, tetapi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja. Adapun hasil penelitian Suswati dan Budianto (2013) secara parsial, hanya affective commitment, dan continuance commitment yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan normative commitment tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gunlu et al. 2010 menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen normative dan komitmen afektif. Dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen berkelanjutan.

Hasil tersebut senada dengan hasil penelitian sejenis terdahulu oleh I Wayan Juniantara (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar” dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,391 dan nilai t statistik sebesar 1.994 dan kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,537 dan nilai statistik 5.683.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan simultan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,559 dengan signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “terdapat pengaruh secara simultan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang”. Selanjutnya, untuk besaran kontribusi dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,436. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) kepuasan kerja (X_3) mempunyai kontribusi secara simultan sebesar 0,436 atau 43,6% terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Goleman (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Menurut Zohar dan Marshall (dalam Nyoman Ari Sury Dharmawan 2013) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi (Nyoman Ari Sury Dharmawan 2013:844). Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2021). Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Padang, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang dengan F_{hitung} sebesar 4,356 dengan signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,512 dengan signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,081 dengan signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang dengan nilai F_{hitung} sebesar 43,559 dengan signifikansi 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kepuasan kerja karyawan maka

semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti terhadap, PDAM Kota Padang adalah sebagai berikut. PDAM Kota Padang sebaiknya lebih memperhatikan faktor kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual lebih dominan berpengaruh pada kinerja karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan sangat penting karena memiliki dampak positif yang signifikan terhadap organisasi dan individu tersebut. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka biasanya lebih bersemangat dan berdedikasi untuk memberikan kualitas kerja yang tinggi. Mereka cenderung lebih berinovasi, berkolaborasi, dan berusaha untuk mencapai keunggulan dalam tugas-tugas yang mereka lakukan. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka PDAM Kota Padang perlu untuk terus menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan bersama menyangkut kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Peneliti selanjutnya, untuk meneliti kinerja karyawan selain menggunakan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen peneliti juga dapat menambahkan variabel motivasi dan prestasi kerja.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Asrida, A., Iska, S., & Putriana, V. T. (2023). Roles of Indonesia Magnificence of Zakat in Managing Zakat, Infak and Sadaqah. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 85–96.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65–80.
- Goleman, D., & Boyatzis, R. (2017). Emotional intelligence has 12 elements. Which do you need to work on. *Harvard Business Review*, 84(2), 1–5.
- Hamdan, S. R. (2017). Kecerdasan Emosional dalam Al-Qur'an. *Schema: Journal of Psychological Research*, 35–45.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Haryanti, A., Norsamsi, N., Sholiha, P. S. F., & Putri, N. P. (2014). Studi pemanfaatan limbah padat kelapa sawit. *Konversi*, 3(2), 57–66.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti, T. D. (2020). *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologi pada Siswa kelas XI SMAN 104 Jakarta Timur*.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2012). Human resource management: Essential perspectives. *Mason, OH: South-Western*.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.

- Kobat, Y., & Sijabat, F. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Otoriter terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Dewan*.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.
- Manguluang, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Padang. Ekasakti press.
- Moniaga, N. A., Paputungan, R., & Kalangi, J. S. (2017). Pengaruh Komunikasi Pemasaran Terhadap Minat Beli Produk PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Bitung. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 6(1).
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Nasus, E. (2019). Hubungan Komitmen Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Kerja Pegawai Akademi Keperawatan Kabupaten Kolaka. *Jurnal Surya Medika (Jsm)*, 5(1), 188–200.
- Nopiardo, W., Asrida, A., & Mariyani, F. (2024). Analysis of High School Learners on Zakat and Waqf Management Program at Islamic Higher Education: A Mixed Methods Approach. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Pritanadira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 35–54.
- Riduwan, R. (2015). Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula (Cet. 10). CV. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior What's New in Management*. Pearson Education, Inc. Prentice Hall: Upper Saddle River, NJ, USA.
- Rozalinda, R., Augustina, W. L., Wira, A., & Azis, S. (2024). Bibliometric Analysis of Islamic Macroeconomic Publication Trends Using VOSviewer. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 32–49.
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. *Rajawali Pers, Jakarta*.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Influence of Leadership Style, Compensation and Work Climate on Work Motivation. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 18(2), 154–168.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1).

Copyright holder:

© Ameliya, K., R. Rinaldo, J. Lubis, D.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA