

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN LABUHANBATU

Miftah Ar Razy¹, Nurhabibah Ritonga², Indah Sari Siregar³

¹Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, RantauPrapat, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, RantauPrapat, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, RantauPrapat, Indonesia

Email: ¹miftaharazy098@gmail.com, ²beib.ritonga87@gmail.com, ³indahsarisiregar1999@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan, dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data menggunakan teknik instrumen penelitian berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah 35 orang, penentuan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu dengan metode sensus. Untuk mengurai data dan pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan uji statistik menggunakan SPSS for Windows versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai t_1 hitung sebesar 5.059 dengan t_{tabel} sebesar 1,690, maka $t_{tabel} > t_{hitung}$. Dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai t_2 hitung sebesar 5.058 dengan t_{tabel} sebesar 1,690, maka $t_{tabel} < t_{hitung}$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan motivasi intrinsik (X_1) dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai $F_{hitung} = 71.899$ sedangkan $F_{tabel} 3.07$ jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5% dengan kontribusi sebesar 81.80% sedangkan sisanya atau sebesar 18,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of intrinsic motivation and emotional intelligence on employee performance either partially or simultaneously, with descriptive quantitative research methods. Collecting data using a research instrument technique in the form of a questionnaire. The population in this study were employees of the State Civil Apparatus (ASN) at the Department of Trade and Industry of Labuhanbatu Regency with a total of 35 people, the determination of the sample to be used in this study was the census method. To parse the data and process the research data, statistical tests were carried out using SPSS for Windows version 20. The results showed that intrinsic motivation (X_1) had a positive and significant relationship to employee performance (Y) at the Department of Trade and Industry of Labuhanbatu Regency with a value of t_1 count of 5.059 with t_{table} of 1.690, then $t_{table} > t_{count}$ With a significance level of $0.000 < 0.05$. Emotional intelligence (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Department of Trade and Industry of Labuhanbatu Regency with a t_2 value of 5.058 with a t table of 1.690, then $t_{table} < t_{count}$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, intrinsic motivation (X_1) and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Social Service of Labuhanbatu Regency with a calculated F value = 71.899 while F_{table} 3.07 so $F_{count} > F_{table}$ with a significance level of $0.000 < 0.05$ at a confidence level of 95 % and Alpha 5% with a contribution of 81.80% while the rest or 18.20% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Intrinsic Motivation, Emotional Intelligence, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Labuhanbatu sebagai salah satu lembaga pemerintah non departemen juga tidak terlepas dari era reformasi birokrasi dalam menciptakan profil dan perilaku aparatur yang profesional, berintegritas tinggi dan berkarakter dalam memberikan pelayanan terbaik kepada publik dengan visinya; **“Terwujudnya Dunia Usaha Sektor Perdagangan Dan Industri Kabupaten Labuhanbatu Sebagai Penggerak Ekonomi Yang Tangguh, Mandiri Dan Berdaya Saing Berbasis Masyarakat”**

Hasil observasi dan pengamatan penulis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu, para pegawai belum memiliki kesadaran diri yang maksimal, yaitu sadar akan pentingnya peningkatan keahlian yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya, membangun relasi yang baik dan bahkan berhubungan dengan masyarakat sekitar. Pelaksanaan kerja pegawai masih terfokus dengan memanfaatkan kemampuan bawahan dan melaksanakan kerja dengan cara-cara monoton dan sesuai alur tanpa termotivasi untuk melakukan inovasi. Hal-hal seperti ini sepertinya luput dari pengamatan pimpinan organisasi. Pimpinan organisasi terkesan fokus dengan apa yang dilaporkan pegawai tanpa melihat proses yang dilakukan untuk memperoleh hasil tersebut, sehingga pola kerja yang demikian menjadi hal yang biasa bagi para pegawai.

Dari uraian latar belakang masalah diatas peneliti tertarik untuk melakukan analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Labuhanbatu.

2. PEMBAHASAN

2.1 Populasi dan Sampel Penelitian

2.1.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah 35 orang.

2.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter khusus yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:81). Penentuan sampel harus benar-benar dapat mewakili populasi (representative), maka penentuan sampel harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Pada dasarnya teknik penentuan sampel dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*.

2.2 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi intrinsik (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu.
2. Ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi intrinsik (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu.

2.3 Jenis dan Sumber Data

2.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu data yang diperoleh dari tangan pertama (Sugiyono, 2016:308).

2.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas angket/kuesioner penelitian oleh responden, data tersebut diperoleh secara langsung melalui angket/kuesioner yang dibagikan / disebar kepada para responden yang telah dipilih dan ditentukan langsung oleh peneliti.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016:193) menjelaskan bahwa dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data bisa dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), atau dengan menggabungkan ketiganya. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi lapangan dalam memperoleh data primer, yaitu peneliti dengan cara langsung membagikan kuesioner/angket yang telah disusun terlebih dahulu oleh peneliti kepada responden yang memenuhi syarat untuk kemudian dijawab. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang berasal dari hasil atau jawaban responden atas kuesioner/angket. Dalam menguraikan jawaban responden dilakukan pengelompokan dalam kategori dengan skala likert yaitu :

Tabel 3.3 Skor Penilaian

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah 2022

2.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen / angket penelitian yang telah disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang disusun dari berbagai sumber, sebelum diberikan kepada responden untuk kemudian diberikan jawaban, terlebih dahulu di uji cobakan. Dalam uji coba instrumen ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dan uji tersebut hanya digunakan untuk instrumen/angket penelitian yang akan digunakan.

2.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut (Sugiyono, 2017:121) merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam memperoleh data yang valid (terukur), valid berarti sudah benar-benar tepat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Perhitungan uji validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan pada instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (M. Sugiyono, 2013 : 119).

Hal ini berlaku sebaliknya, butir soal dinyatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Adapun nilai r_{tabel} diperoleh melalui df (*degree of freedom*) $n-2$ dengan sig. 5%, yaitu sebesar 0,381. Pengujian validitas isi dilakukan menggunakan teknik *pearson correlations* dengan bantuan program SPSS 20.0 for Windows. Melalui teknik tersebut akan diperoleh nilai r_{hitung} . Jika $r_{hitung} \geq$

r_{tabel} , maka butir pertanyaan tersebut valid. Hal ini berlaku sebaliknya, Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Sujarweni & Endrayanto, 2012 : 177-186).

2.5.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan kesesuaian hasil pengukuran dimana pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:130). Realibilitas berkaitan dengan pernyataan suatu instrumen, apakah terpercaya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan Cronbach Alpha $\geq 0,60$ yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2013:112). Dalam menguji realibilatas digunakan rumus *Alpha* berikut ini :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} : Reabilitas Instrumen
 k : Banyaknya Butir Pertanyaan
 $\sum ob^2$: Jumlah Varians Butir
 σ^2 : Varians Total

Tritondalam (Syafitri dkk., 2017:8) menjelaskan bahwa tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* yang diukur atas *Alpha* 1 sampai 5, jikadikelompokkan dalam 5 tingkatan dengan range yang sama, makan kemantapan *Alpha* di interprestasikan yaitu :

Tabel 3.4Tingkatan Reliabiliti Atas Nilai *Alpha*

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Kurang Reliabel
0,20 – 0,39	Agak Reliabel
0,40 – 0,59	Cukup Reliabel
0,60 – 0,79	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Triton dalam (Syafitri dkk., 2017)

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Statistik deskriptif merupakan alat statistik yang dipergunakan dalam melakukan analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan dengan sebenarnya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:148).

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis linear berganda akan digunakan dalam melihat pengaruh yang timbul dari indikator variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Motivasi Intrinsik
 X_2 = Kecerdasan Emosional
 a = Konstanta
 b = Parameter yang dicari

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari suatu uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Hal ini dibutuhkan karena ketika akan melakukan pengujian variabel lainnya diasumsikan bahwa nilai residual penelitian terdistribusi normal. Sebab jika ada asumsi yang dilanggar maka uji statistik yang dilakukan menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak terpergunakan. Pengujian dan analisis pada uji ini menggunakan bantuan komputer pada program SPSS versi 20.0.

Interpretasi dari uji normalitas adalah :

1. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya.
2. Model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas jika penyebaran data jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi penelitian terdapat adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2013:105). Jika tidak terjadi korelasi pada variabel independen/dependen maka model regresi tersebut sudah baik dan berlaku sebaliknya.

- 1) Adanya multikolinieritas jika ditemukan nilai korelasi diatas 0.90
- 2) Jika dilihat dari nilai VIF maka multikolinieritas yang dapat ditoleransi yaitu $VIF < 10$ (kolinieritasnya masih dapat ditoleransi)
- 3) Adanya multikolinieritas dapat juga ditunjukkan jika nilai Eigen Value berjumlah satu atau lebih dan variabel bebas mendekati 0.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan melakukan uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual antar pengamatan berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:108). Interpretasi hasil uji ini adalah :

- 1) Jika pola tertentu ditemukan, seperti adanya pembentukan pola titik yang teratur (melebur kemudian menyempit, bergelombang) berarti terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t (test) dilakukan untuk menguji penelitian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui peran parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan (Sugiyono 2017, 106).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis t digunakan untuk mengetahui hubungan korelasi r yang diterima memiliki arti atau tidak. Selain itu juga untuk memengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Oleh sebab itu, perlu diadakan uji hipotesis yang menyatakan bahwa $H_0 = 0$ atau tidak berarti melawan $H_1 \neq 0$ atau memiliki arti. Adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- 1) $H_0 : B = 0$ artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_0 : B \neq 0$ artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Untuk melakukan pengujian ini, penulis menggunakan statistic t (Sugiyono 2017, 278) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Pengujian hipotesis
r = Koefisien korelasi
r² = Koefisien Determinasi
n = Jumlah responden

Untuk menentukan nilai t_{tabel} , digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n - k - 1)$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Syarat dari penerimaan dan penolakan hipotesis ialah apabila nilai signifikan < 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, begitupun sebaliknya apabila nilai signifikan > 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Menurut Sugiyono (2017:183) uji F digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan mempengaruhi variabel dependen. Analisis dan penghitungannya dibantu dengan program SPSS versi 20.0 dengan batasan tingkat signifikansi F_{hitung} pada Alpha 5% atau $\alpha = 0.05$. F_{hitung} dapat dilihat dari rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi ganda
K = Jumlah variabel independen
N = Jumlah sampel

Interpretasi dari hasil pengujian simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel-variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaituantara 0 dan 1. Apabila nilainya mendekati 1 maka variabel-variabel independen hampir memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2013:110). Jadi jika nilai R^2 kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sangat terbatas. Rumus yang dapat digunakan dalam melakukan analisisnya adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi
r = Koefisien korelasi

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan pada Bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kualitas motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,059 > t_{tabel} sebesar 1,690 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,085 > t_{tabel} sebesar 1,690 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$.
3. Secara simultan motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 71,899 < dari F_{tabel} 3,07 dengan taraf signifikansi $0,000 > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5%. Kontribusi yang diberikan positif dan signifikan sebesar 0,818 atau 81,80% dan sisanya sebesar 18,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, K. P., & Agus, F. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*, 13(1), 43–51.
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24–30.
- Artanti, E. F., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450.
- Dharmmesta, B. S., & Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*, edisi Pertama. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanti, N. P. P., & Ardana, I. K. (2014). Analisis pengaruh stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 156–165.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Faja, P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maryani, S. (2016). Pengaruh Model Games Based Learning Berbasis Kecerdasan Majemuk

Terhadap Kemampuan Menulis Cerpen: Studi Kuasi Eksperimen Terhadap Siswa kelas VII SMPIT As-Syifa Boarding School Tahun Ajaran 2015/2016. *Universitas Pendidikan Indonesia*.

Maulana, F. H. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.

Nugroho, N., Chua, E., & Han, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).

Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17914.

Sahlan, & Sutomo, Y. (2016). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Saputri, L. (2020). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PT. Chubb General Insurance Palembang. *021008 Universitas Tridianti*.

Setyaningrum, Utami, & Ruhana. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 211–220.

Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101–120.

Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>

Sugiyono. (2016). *Metode Kualitatif dan Kuantitatif*. Cetakan Ke-23. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, M. (2013). *Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. In Bandung: Alfabeta Bandung. Alfabeta.

Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 14, 17.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. PT. Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.

Syafitri, I. N., Hidayati, I. R., & Pristianty, L. (2017). Hubungan Tingkat Pengetahuan terhadap Penggunaan Obat Parasetamol Rasional dalam Swamedikasi. *Jurnal Farmasi Dan Ilmu Kefarmasian Indonesia*, 4(1), 19–26.

Widyaputra, K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance. *Udayana University*.

