

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi di PT. Permatatabank, Tbk. Area Banten 1)

Anik Herminingsih dan Bertha Miranda

Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana
anik_herminingsih@mercubuana.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di PT.Permatatabank, Tbk Area Banten 1. Sampel penelitian ini sebanyak 40 orang. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan teknis analisis data menggunakan software SPSS Ves 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta kecerdasan emosional, stres kerja, dan kompensasi finansial finansial berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai PT. Permatatabank, Tbk area Banten 1. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Permatatabank, Tbk Area Banten adalah stres kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kinerja Pegawai

Abstract. The research is to determine the effect of emotional quotient , work stress, and financial compensation to employee performance in PT.Permatatabank,Tbk Area Banten 1. The research sampel is 40 people. Sample determination considers satumted sampling while research data analysis uses software SPSS Ver 20. The results of this study indicate that emotional quotient has positive influence on employee performance, work stress has positive influence on employee performance, financial compensation has positive influence on employee performance. Emotional quotient, work stress, and financial compensation together influence on employee performance PT.Permatatabank,Tbk Area Banten 1. Variable that most significantly influence employee performance of PT.Permatatabank,Tbk Area Banten 1 is work stress.

Keywords: emotional quotient, work stress, Compensation financially, and employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini, pengembangan manajemen sumber daya manusia semakin banyak mendapat perhatian. Menurut Mangkunegara (2002), sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola dan mengatur pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Fenomena yang terjadi sekarang adalah menurunnya kecerdasan emosional, meningkatnya stres kerja dan kompensasi yang tidak cukup sehingga mengakibatkan munculnya

kesenjangan dalam berorganisasi yang berdampak pada penurunan kinerja sehingga menyebabkan penurunan juga pada laba perusahaan.

Stres kerja dapat terjadi pada setiap manusia kapanpun juga, karena stres merupakan bagian yang tidak dapat dihindarkan. Munculnya stres pada dasarnya disebabkan diri mereka sendiri yang cenderung dialami ketika ia kurang mampu menyesuaikan antara kenyataan dan keinginan yang ada. Berkaitan dengan stres kerja karyawan juga harus mampu mengelola emosi, tidak hanya cerdas dalam intelektual tapi juga emosional. Kecerdasan emosional Menurut Yoseph (2010) merupakan bagian dari sosial intelegensi yang melibatkan kemampuan memonitoring emosi seseorang dengan orang lain, memberikan perbedaan diantara mereka sehingga dapat menggunakan informasi sebagai petunjuk untuk berfikir dan bertindak. Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia yang tentu saja tidak cukup hanya memiliki perasaan. Kecerdasan emosional menuntut individu untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan sendiri dan orang lain.

Laba perusahaan atau disebut juga dengan keuntungan perusahaan bisa berpengaruh pada para pegawai itu sendiri sebab laba perusahaan bisa dibagi untuk reward atau penghargaan bagi pegawai yang berkinerja baik, sehingga para pegawai akan mempunyai semangat yang maksimal untuk mendapatkan reward tersebut. Kerjasama pegawai didalam beberapa divisi juga sangat penting untuk mengoptimalkan “*Team Work*” atau kerja team karena kekompakan dalam sebuah tim sangat dibutuhkan untuk sebuah organisasi agar mampu menunjang kemampuan kinerja para pegawai bisa meningkat.

PT. Permatatabank, Tbk adalah salah satu perusahaan perbankan di Indonesia. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mengalami berbagai hambatan dan kendala dalam bidang sumber daya manusia atau pegawainya. Setelah melakukan observasi dan wawancara dari beberapa pegawai khususnya di Area Banten 1 yang terdiri dari 6 cabang bahwa penurunan tersebut terjadi disebabkan adanya konflik antar pegawai, kompensasi yang tidak cukup, maupun beban kerja yang terlalu banyak. Keluhan karyawan tersebut mengakibatkan terganggunya semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya menurun. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja di PT Permatatabank Tbk Area Banten 1**”.

Sesui dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah : 1) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Permatatabank, Tbk. area Banten 1. 2) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Permatatabank, Tbk. area Banten 1. 3) Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai PT. Permatatabank, Tbk area Banten 1.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai. Sebuah perusahaan pastilah menginginkan tumbuh dan berkembangnya perusahaan itu sendiri. Untuk itu, sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian dan evaluasi kepada para pegawai. Menurut Robbins (2004:78) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006)

“kinerja adalah dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai adalah suatu hasil dimana seseorang maupun kelompok melakukan suatu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan selama periode yang diharapkan memberikan suatu prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pegawai”. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Kieth Davis, (1964) yang dikutip oleh Mangkunegara (2005) sebagai berikut : 1) *Human Performance = Ability + Motivation*. 2) *Motivation = Attitude + Situation*, dan 3) *Ability = Knowledge + Skill*

Kecerdasan Emosional. Seorang yang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2000:13) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi didalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Selain itu, Robbin (2008:335) juga menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Sebuah model pelopor lain tentang kecerdasan emosioanal diajukan oleh Bar-On dalam Nasarudin (2010:142) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Berdasarkan teori yang telah ada dimensi variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan terhadap variabel kinerja pegawai. Sebab didalam kecerdasan emosional terkandung kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan dalam bekerja dengan cara: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain.

Stres Kerja. Menurut MARIHOT (2002:200) bahwa stres adalah situasi ketegangan / tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Definisi tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Rivai (2004:108), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Stres dapat menimbulkan dampak perilaku negatif dalam organisasi. Schuller (dalam Manurung, 2011 : 19) mengidentifikasi beberapa dampak negatif yang timbul akibat stres kerja pegawai terhadap organisasi yaitu : 1) Mengganggu kenormalan aktivitas bekerja, 2) Menurunkan produktivitas kerja, 3) Terjadinya kekacauan berupa hambatan, baik didalam manajemen maupun dalam operasional. 4) Menurunnya keuntungan

perusahaan akibat ketidakseimbangan produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk kesejahteraan pegawai.

Kompensasi Finansial. Menurut Rivai (2009:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Jika kompensasi yang diberikan secara adil, maka karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini didukung oleh Helen (2013) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan karyawan tersebut bekerja dengan prestasi yang baik. Kompensasi yang diberikan harus adil, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan memenuhi kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan.

Menurut Rivai (2009:744) kompensasi terbagi menjadi 4 komponen yaitu : 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan bayaran tetap yang diterima oleh seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. 2) Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. 3) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay o performance plan*). 4) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, dana pensiun, dan lain-lain.

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Hubungan dimensi kompensasi finansial terhadap dimensi kinerja : menurut Rivai (2009) kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan yang berbentuk upah, gaji, insentif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari asuransi, tunjangan-tunjangan, dan sebagainya. Kebutuhan finansial yang tercukupi berbanding lurus dengan kinerja sehingga semakin terpenuhi kebutuhan finansial karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja, misalnya penelitian

oleh Pratama & Suhaeni (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 59,9% terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Setyaningrum et al. (2016) menemukan bahwa variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesadaran diri. Hal tersebut mendukung penelitian Yakub et al. (2015) menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kahtani (2013), Kulkani et al. (2009). Sementara itu Gunu & Oladepo (2014), Liberty & Kida (2017), serta Ahmed et al. (2016) mengimplikasikan bahwa faktor kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan analisis komparatif dari dua Universitas sektor publik, Peshawar University dan Islamia College University Peshawar, Baloch et al (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja sebagian besar menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana penelitian Steven & Prasetyo (2020), Safrizal (2013), Christy & Amalia (2017), Diputra & Surya (2019), Rindorindo et al. (2019), serta hasil penelitian Qoyyimah et al. (2019) yang kesemuanya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, beberapa penelitian lain misalnya Chandra & Adriansyah (2017) menunjukkan bahwa stres kerja justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian Saeed & Farooqi (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sebagaimana penelitian stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Financial terhadap Kinerja. Penelitian-penelitian terdahulu, antara lain Njoroge & Kwasira (2015), Nagaraju & Pooja (2017) menyatakan bahwa gaji berdampak positif pada kinerja karyawan. Demikian halnya Jean et al. (2017), Akter & Husain (2016), Etebu (2016) menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh PNS Bayelsa memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Omuya (2018), Madiyanti et al. (2018), Asriani et al. (2020), serta Zakaret & Saber (2017) menunjukkan hubungan yang signifikan antara penghargaan finansial dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hal tersebut mendukung penelitian Hameed et al. (2014) menyatakan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis. Berdasarkan kajian teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H1** = Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Permatatabank, Tbk area Banten 1.
- H2** = Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Permatatabank, Tbk area Banten 1.
- H3** = Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Permatatabank, Tbk area Banten 1.

METODE

Objek penelitian penulis adalah PT Permatatabank, Tbk area Banten 1. Perusahaan ini bergerak dibidang perbankan. Kegiatan usaha PT Permatatabank yang utama adalah menghimpun dan masyarakat berupa giro, tabungan, deposito berjangka dan sertifikat deposito serta menyalurkan dana yang berhasil dihimpun tersebut dalam bentuk fasilitas kredit berupa penyediaan asset produktif, terutama penyediaan kredit. Desain penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independent (keserdasan emosional, stres kerja, dan kompensasi finansial) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di PT. Permatatabank, Tbk area Banten 1.

Dalam penelitian ini terdapat (3) tiga variabel yaitu variabel bebas (*variable independent*) (X) dan variabel terikat (*variable dependent*) (Y). Adapun yang menjadi variabel bebas yang pertama (X1) adalah tingkat kecerdasan emosional, variabel bebas kedua (X2) stress kerja pegawai, variabel ketiga (X3) kompensasi finansial sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Permata Bank, Tbk Area Banten 1 khususnya bagian frontliner. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 43 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan lembaran-lembaran yang berikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Responden penelitian ini adalah pegawai PT Permatatabank Tbk Area Banten 1 bagian frontliner. Berdasarkan sumber, data dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diperoleh secara langsung tanpa melewati orang atau lembaga lain. Dalam artian data tersebut dicatat pertama kalinya oleh penyusun sebelum dicatat orang lain atau lembaga lain. Data yang diperoleh penelitian yang merupakan diajukan dalam kuesioner. Jawaban tersebut merupakan hasil analisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Permatatabank Area Banten 1.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda, adalah mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali I. 2009:86). Pengujian hipotesis, yaitu menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel (Sugiyono 2004:157). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dan variabel kompensasi finansial (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Untuk menghitung t-tabel digunakan ketentuan $df = n - k$ (variabel bebas) pada level of significant (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95 jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel itu tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Subyek dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya yaitu laki-laki dan perempuan, Berdasarkan analisis jawaban responden disampaikan karakteristik responden sebagai berikut. Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 responden atau sebesar 15% dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden atau sebesar 85% , dengan demikian hampir semua pegawai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan. Pegawai dengan usia yang relatif muda akan mempunyai kemampuan fisik lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang sudah berusia lebih tua.

Responden yang kurang dari 25 tahun sebanyak 7 responden atau 17,5%, berusia antara 26 sampai 28 sebanyak 25 responden atau 62,5%, dan yang berusia lebih dari 29 tahun sebanyak responden atau 20%. Dengan demikian berdasarkan usianya pegawai bagian frontliner di PT Permatatabank, Tbk Area Banten 1 adalah sebagian besar berusia antara 26 sampai 28 tahun dengan persentase 62,5%. Adapun tingkat pendidikan terakhir pegawai sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Responden yang tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 34 responden atau 85%, pendidikan Diploma 3 sebanyak 5 responden atau 12,5%, dan pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 1 responden atau 2,5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar pegawai bagian frontliner di PT Permatatabank, Tbk Area Banten 1 berpendidikan Strata 1.

Masa kerja sangat erat dihubungkan dengan kepercayaan diri yang tinggi, pengalaman dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Jumlah responden yang lama bekerja dari 0 sampai 2 tahun sebanyak 12 responden atau 30%, bekerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 20 responden atau 50%, dan bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 8 responden atau 20%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan lamanya bekerja pada bagian frontliner di PT Permatatabank, Tbk Area Banten 1 adalah sebagian besar lamanya bekerja 3 sampai 5 tahun sebesar 20 responden dengan kata lain 50% dari seluruh responden yang didata.

Deskriptif Statistik Variabel

Tabel 1. Uji Analisa Deskriptif Statistik

Variabel/Dimensi	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	2,67	4,77	3,84915	0,46060
Mengenali_Emosi_Diri	2,75	5,00	3,91875	0,41752
Mengelola_Emosi	3,00	4,67	3,89175	0,31480
Motivasi_Diri	2,33	4,67	3,76650	0,58088
Empati	2,50	4,50	3,83125	0,50759
Membina_Hubungan_Dengan_Orang_Lain	2,75	5,00	3,83750	0,48222
Stres Kerja	1,56	4,48	3,33619	0,78015
Lingkungan_Fisik	1,75	5,00	3,95000	0,88289
Stres_Karena_Peran_Atau_Tugas	1,00	4,00	2,51250	0,80453
Penyebab_Stres_Antar_Pribadi	1,67	4,33	3,44225	0,71391
Organisasi	1,80	4,60	3,44000	0,71926
Kompensasi Finansial	1,44	4,22	2,71100	0,80432
Gaji	1,00	4,00	2,71775	0,85252
Insentif	1,33	4,00	2,43250	0,73392
Tunjangan	2,00	4,67	2,98275	0,82651
Kinerja Pegawai	1,92	4,54	3,48869	0,59696
Kualitas_Kerja	2,00	4,33	3,44175	0,66831
Kuantitas_Kerja	1,50	4,50	3,48750	0,71151
Pengetahuan_Pekerjaan	2,00	4,67	3,58375	0,63973
Kreatifitas	1,50	3,50	2,73750	0,46668
Kerjasama	2,00	4,67	3,44950	0,65185
Ketergantungan	2,00	5,00	3,71700	0,57737
Inisiatif	2,33	5,00	3,71700	0,61127
Kualitas_Personil	2,00	4,67	3,77550	0,44899

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1 untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_1) pada dimensinya , nilai minimum ada pada dimensi Motivasi Diri dengan rata-rata 3,76650, dan nilai maksimum ada pada dimensi Mengenali Emosi Diri dengan rata-rata 3,91875, dengan demikian Kecerdasan Emosional masih dapat ditingkatkan oleh PT Permatapbank,Tbk Area Banten 1. Untuk variabel Stres Kerja (X_2) pada dimensinya , nilai minimum ada pada dimensi Stres Karena Peran Atau Tugas dengan rata-rata 2,51250 , dan nilai maksimum ada pada dimensi Lingkungan Fisik dengan rata-rata 3,95000, dengan demikian Stres Kerja juga dapat dikurangi bagi masing-masing karyawan PT Permatapbank,Tbk Area Banten 1.

Untuk variabel Kompensasi Finansial (X_3) pada dimensinya, nilai minimum ada pada dimensi Insentif dengan rata-rata 2,43250, dan nilai maksimum ada pada dimensi Tunjangan dengan rata-rata 2,98275, dengan demikian Kompensasi Finansial dapat ditingkatkan bagi masing-masing karyawan PT Permatatabank, Tbk Area Banten 1. Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) pada dimensinya, nilai minimum ada pada dimensi Kreatifitas dengan rata-rata 2,73750, dan nilai maksimum ada pada dimensi Kualitas Psnil dengan rata-rata 3,7750, dengan demikian kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan bagi masing-masing karyawan PT Permatatabank, Tbk Area Banten 1.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen. Hasil uji validitas terhadap variabel kecerdasan emosional, kompensasi finansial, kompensasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai pearson correlation (r -hitung) lebih besar dari r -tabel 0,2638. Berdasarkan hal tersebut maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas terhadap pengukuran variabel-variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach' Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik. Hasil uji normalitas secara grafik *Probability Plot* dengan menggunakan IBM SPSS versi 20 ditunjukkan dengan grafik diagram yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data berbanding dengan garis diagonal, berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Pengujian hetroskedastisitas ini menggunakan uji VIF (variance inflation factor). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 , dan nilai VIF ≥ 10 . Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS 20 bahwa ketiga variabel independent menunjukkan angka VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance di atas 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolienaritas antar variabel independent dalam model regresi.

Heteroskedastisitas untuk menunjukan nilai varians ($Y-Y$) antar nilai Y tidak konstant atau sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pancar. Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pancar tidak membentuk pola acak maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil olah data pada SPSS 20 bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawa angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis. Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (bebas) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat), maka dapat dilihat dengan uji-t yang hasilnya disajikan sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,854	10,661		,455	0,652
	Kecerdasan_Emosional	0,544	0,218	0,282	2,490	0,018
	Stres_Kerja	0,625	0,161	0,487	3,878	0,000
	Kompensasi_Finansial	0,419	0,199	0,224	2,109	0,042

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,018 atau lebih kecil dari 0,05. Berarti secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berarti hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima, dan dengan demikian stres kerja stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 juga lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,018 atau lebih kecil dari 0,05. Berarti secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka semakin baik kinerja karyawan, berarti kecerdasan emosional merupakan faktor kinerja yang harus diciptakan oleh manajemen, yang bisa dilaksanakan melalui proses seleksi karyawan maupun melalui kegiatan training atau pelatihan karyawan. sebagaimana dikemukakan oleh Gomez-Meija et al. (2012).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian empiris terdahulu oleh Pratama & Suhaeni (2017), Setyaningrum et al. (2016), Yakub et al. (2015), Kahtani (2013), Kulkani et al. (2009). Hasil penelitian juga semakin memperkuat pentingnya kecerdasan emosi sebagaimana hasil penelitian Gunu & Oladepo (2014), Liberty & Kida (2017), Ahmed et al. (2016), serta Baloch et al (2018) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berarti hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima, dan dengan demikian stres kerja stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil-hasil penelitian

terdahulu yang sebagian besar menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana penelitian Steven & Prasetyo (2020), Safrizal (2013), Christy & Amalia (2017), Diputra & Surya (2019), Rindorindo et al. (2019), serta hasil penelitian Qoyyimah et al. (2019) yang kesemuanya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Chandra & Adriansyah (2017) menunjukkan bahwa stres kerja justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini mendukung Ivanko (2013) yang menyatakan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan memiliki tiga bentuk hubungan. Tingkat stress kerja pada tingkatan yang terlampau rendah justru membuat karyawan merasakan kebosanan dalam bekerja. Tingkat stress yang moderat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, sedangkan bila terlampau tinggi maka tingkat stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana deskripsi statistik jawaban responden untuk variabel stress kerja berada pada tingkat sedang, sehingga hal ini menjelaskan mengapa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 juga lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan bisa diartikan bahwa semakin puas karyawan terhadap kompensasi finansial maka semakin baik kinerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian terdahulu, antara lain Njoroge & Kwasira (2015), Nagaraju & Pooja (2017) menyatakan bahwa gaji berdampak positif pada kinerja karyawan. Demikian halnya Jean et al. (2017), Akter & Husain (2016), Etebu (2016) menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh PNS Bayelsa memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Omuya (2018), Madiyanti et al. (2018), Asriani et al. (2020), serta Zakaret & Saber (2017) menunjukkan hubungan yang signifikan antara penghargaan finansial dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hal tersebut mendukung penelitian Hameed et al. (2014) menyatakan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan maka semakin baik kinerjanya. 2) Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini bertentangan dengan kebanyakan hasil penelitian yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 3) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kompensasi finansial maka semakin baik kinerja karyawan.

Saran. Mengingat kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan maka disarankan kepada perusahaan atau manajemen untuk menyeleksi dan mengembangkan

kecerdasan emosional karyawan terutama pada dimensi motivasi diri. Hal tersebut mengingat bahwa berdasarkan deskripsi statistik dimensi motivasi diri memiliki nilai skor rata-rata yang paling rendah. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga disarankan untuk meningkatkan stress kerja karena dapat meningkatkan kinerja. Dimensi stress tentang peran tugas memiliki nilai skor rata-rata paling rendah, sehingga perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan untuk meningkatkan kepuasan terhadap kompensasi finansial khususnya pada dimensi insentif. Statistik deskriptif menunjukkan nilai skor rata-rata kompensasi kurang dari 3 berarti secara rata-rata para karyawan kurang puas terhadap semua dimensi kompensasi finansial.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, Y., Tewal, B. , & Taroreh, R.N., 2019. *The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado*. Jurnal Emba Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820.
- Ahmed, Z., Sabir, S., Zia ur Rehman, Z., Khosa, M., & Khan, A., 2016. The Impact of Emotional Intelligence on Employee's Performance in Public and Private Higher Educational Institutions of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management, Volume 18, Issue 11. Ver. V (November. 2016), PP 63-71*
- Akter, N. & Husain, M.H.. 2016. Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*. Volume 4, Issue 8, 103-116.
- Asriani, D.L., Saputri, P. & Hidayati, T., 2020. The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance.. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar) Peer Reviewed – International Journal Vol-4, Issue-1, 166-172*.
- Baloch, Q. B., Saleem, M., Zaman, G., & Fida, A., The Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance, *Journal of Managerial Sciences*, 8(2), 219-227.
- Chandra, R. & Adriansyah, D. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.6, No.1, Mei 2017, 670-678*.
- Christy, N. A., & Amalia, S., 2017. The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2, Agustus 2017, 74-83.
- Diputra, A.A. D. & Ida Bagus Ketut Surya, I.B.K., 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7986 – 8015*.
- Etebu, C.,. 2016. Financial Compensation and Employee Performance of Bayelsa State Civil Service. *Journal of Resources Development and Management* www.iiste.org ISSN 2422-8397 An International Peer-reviewed Journal, Vol.22, 2016, 1-6.
- Gomez-Meija, L.R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L., 2012. *Managing Human Resources. Sevent Edition*. Pearson. New York.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Goleman, D. 2001. *Emotional Intellegense* Untuk Mencapai Puncak Prestasi, Alih bahasa : Alex Tri K. W, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Terjemahan Alex Tri Kantjono. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gunu, U. & Oladepo, R.O., 2014. Impact Of Emotional Intelligence On Employees' Performance And Organizational Commitment: A Case Study Of Dangote Flour Mills Workers. *University Of Mauritius Research Journal – Volume 20, 1-32*.
- Hameed, A., Ramzan, M., Hafiz M., Zubair, K., Ali, G., & Arslan, M., 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) *International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2; February 2014, 302-309*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Ivanko, Stefan. 2013. *Organizational Behavior*. Faculty of Public Administration. University of Ljubljana.
- Jean, K.N., Ngui, T.K. & Robert, A., 2017. Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research 5(3):25-42*.
- Kahtani, A.A., 2013. Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework, *International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 9; 80-95*.
- Kismono, Gugup. (2011). *Bisnis Pengantar*. Fakultas Ekonomi & Bisnis UGM. Yogyakarta.
- Kulkarni, P.M., Janakiram, B., & Kumar, D.N.S., 2009. Emotional Intelligence and Employee Performance as an Indicator for Promotion, a Study of Automobile Industry in the City of Belgaum, Karnataka, India. Vol. 4, No. 4 *International Journal of Business and Management, 161-170*.
- Lewa, Eka Idham Iip K. & Subowo. 2005. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon", *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*. <http://journal.uui.ac.id/index.php/Sinergi/article/view/934> akses 29 Juni 2010.
- Liberty, S. & Kida, M. I., 2017. The Effect Of Emotional Intelligence On Employees Performance, *Review Of Public Administration And Management, 6 (12), 22-32*.
- Lovrich, James. 2006. *Kinerja Pegawai (terjemahan)*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A. A. A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung

- Martrihantoko, Yoseph. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Adersity Quotient* terhadap Stres Kerja pada Karyawan di PT.Jakarta International Exp PRJ Kemayoran.
- Mardiyanti, O.A., Utami, H.N., & Prasetya, A., 2018. The Effect Of Financial Compensation And Non Financial Compensation On Employees' Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study On Permanent Employees Of Pt Citra Perdana Kendedes In Malang, East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 62 (1), 135-144.
- Miftah, Thoha. 2004. *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Nagaraju, B. & Pooja, J. 2017. Impact of Salary on Employee Performance Emperical Evidence from Public and Private Sector Banks of Karnataka. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 8(4), 2017, pp. 43–51.
- Nasarudin, Endin. 2010. Psikologi Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nawawi Hadari. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industry. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Njoroge, S.W. & Kwasira, J.. 2015. Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 11 .Ver. I (Nov. 2015), PP 87-93.*
- Omuya, J. M., 2018. The Influence Of Compensation And Rewards On Employee Performance In Public Universities In Kenya. *International Journal Of Economics, Commerce And Management*, 6 (3), 700-736.
- Pratama, A.Y. & Suhaeni, T., 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2, Agustus 2017, 51-62.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T.H., & Chamidah, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis* Vol. 2, No. 1 (2019): June, pp. 11-20.
- Rindorindo, R.P., Murni, S. & Trang, I., 2019. *The Effect Of Workload, Job Stress And Job Satisfaction On Employee Perfomance At Gran Puri Hotel*. *Jurnal Emba* Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5953-5962.
- Rivai, Veithzal. 2009. Edisi Kedua Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephens. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Terjemahan Edisi Dua Belas, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Safrizal, H.B.A.,. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja., *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 69-75.
- Saeed, K. & Farooqi, Y.A., 2014. Examining The Relationship Between Work Life Balance, Job Stress And Job Satisfaction Among University Teachers (A Case Of University Of Gujrat). *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, Vol. 5, No. 6, 9-15.

- Setyaningrum, R., Utami, H.N. & Ruhana, I., 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur), *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 36 (1), 211-220.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Steven, H.J., & Prasetio, A.P., 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 5 No. 1, HAL: 78-88.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan keenam. Bandung. CV.Alvabeta. Bandung
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*. Malang : Penerbit ANDI Jogjakarta.
- Triton, Prawira Budi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Partnership dan Kolektivitas)*. Yogyakarta : TUGU PUBLISHER.
- Yakub, S., Gunawan, R., & Jufri Halim, J., 2015. Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. *Jurnal SAINTIKOM Vol.14, No. 3, September 2015*, 160-170.
- Zaraket, W.S., & Saber, F., 2017. The Impact of Financial Reward on Job Satisfaction and Performance: Implications for Blue Collar Employees. *China-USA Business Review*, Aug. 2017, Vol. 16, No. 8, 369-378.