

Madep Haryadi

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Sekdestkgd@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan teknik *probability sampling* dan metode yang digunakan adalah Sampling Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*). Penelitian ini mengambil sampel 152 responden dari jumlah total populasi 244 orang perangkat desa di kecamatan Puring Kabupaten Kebumen. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perangkat desa, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja perangkat desa, kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa. Sedangkan pengujian secara simultan membuktikan bahwa seluruh variabel bebasnya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa di kecamatan Puring kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja.

Abstract

This research was conducted to examine the effect of competence, compensation, and emotional intelligence on job satisfaction of village officials in Puring District, Kebumen Regency. Data collection is done with questionnaire use technique probability sampling and use method simple random sampling. This study took sample 152 respondent from 244 population village officials in Puring District, Kebumen Regency. Data analysis techniques used are multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination analysis.

Results of the study indicate that competency has a partial effect on job satisfaction of village official, compensation has a partial effect to job satisfaction of village official, emotional intelligence has a partial effect to job satisfaction village official. simultaneously competency, compensation, and emotional intelligence on job satisfaction. While simultaneously testing proves that independent variables have a significant effect to job satisfaction village official in Puring District, Kebumen Regency.

Keywords *competence, compensation, emotional intelligence, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Keberhasilan Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan organisasi dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif. Moekijat (2010:7), seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kepuasan kerja adalah suatu hasil dimana orang-orang

dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama menuju hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier dari pegawai yang bersangkutan. Sudarmanto (2009: 227) mengungkapkan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu”. Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik. Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya

dalam pekerjaan. Namun motivasi ini kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis tidak mendukung peningkatan produktivitas kerja. Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2014) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi bekerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja (Badriyah, 2015).

Organisasi berupa Pemerintah Desa, Kepala Desa selaku penyelenggara Pemerintah Desa yang dibantu Perangkat Desa, dimana Kepala Desa merupakan Pejabat Pemerintah Desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah, sedangkan perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan. Pengaturan pemerintahan desa ini diatur dengan Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa.

Berikut ini data desa beserta jumlah perangkat desa di Kecamatan Puring:

Tabel I-1

Jumlah Perangkat Desa di Kecamatan Puring

No	Desa	Jumlah Perangkat
1	Tambakmulyo	12
2	Surorejan	16
3	Waluyorejo	13
4	Sidoharjo	11
5	Puliharjo	9
6	Purwosari	9
7	Krandegan	14
8	Kaleng	12
9	Tukinggedong	4

No	Desa	Jumlah Perangkat
10	Purwoharjo	9
11	Sitiadi	14
12	Banjarejo	15
13	Pesuruhan	8
14	Weton Kulon	10
15	Weton Wetan	8
16	Kedaleman Kulon	9
17	Kedaleman Wetan	9
18	Srusuh Jurutengah	9
19	Sidodadi	6
20	Sidobunder	13
21	Madurejo	13
22	Bumirejo	11
23	Arjowinangun	10

Sumber: Kasi Tata Pemerintahan, Kecamatan Puring 2019.

Berdasarkan tabel I-1 menunjukkan bahwa jumlah perangkat desa di Kecamatan Puring sebanyak 244 orang, yang terdiri dari Sekertaris Desa (Sekdes) dan perangkat desa lainnya.

Kecamatan Puring dengan jumlah desa 23 dan jumlah perangkat desa 244 orang diketahui memiliki data besaran alokasi dana desa (60% ADD) yang menjadi sumber penghasilan tetap untuk kepala desa dan perangkat desa dalam kurun waktu tiga tahun sebagai berikut :

Tabel I-2

Data besaran alokasi dana desa Di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen

Tahun	Besaran 60% ADD	Jumlah perangkat
2017	3.995.923.929	246
2016	3.986.185.077	255
2015	3.625.481.507	263

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel I-2 menunjukkan bahwa, alokasi dana desa yang menjadi penghasilan tetap perangkat desa selama tiga tahun dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Terbitnya Peraturan Bupati Kebumen Nomor 7 tahun 2017 tentang perubahan atas peraturan Bupati Kebumen nomor 14 tahun 2016 tentang besaran penghasilan tetap, tunjangan, tambahan tunjangan dan penerimaan yang lain yang sah bagi Kepala Desa dan Perangkat Desa, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi Kepala Desa dan Perangkat desa. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2007:156), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan

harapannya dengan pekerjaan yang di hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Ruky (2006) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam 2 (dua) kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata. Kompetensi dapat berupa *self-concept, knowledge*, maupun *skill* yang dimiliki oleh setiap individu.

Banyak dari masyarakat yang masih menganggap bahwa tingkat kompetensi perangkat desa masih jauh dari harapan, masih banyak dari unsur perangkat desa yang tidak bisa mengoperasikan komputer dan hal ini tentu saja menjadi kendala dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan dari tugas-tugas pemerintah desa, dari pemerintah daerah sebenarnya sudah berupaya meningkatkan kompetensi dari perangkat desa itu sendiri melalui bimbingan teknis dan pelatihan, namun hal ini juga belum bisa dilaksanakan secara menyeluruh untuk semua unsur perangkat desa yang disebabkan keterbatasan anggaran yang ada.

Berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai sasaran salah satunya tergantung dari sumber daya manusia. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Yusuf (2015) dengan judul Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur (Survey pada sekretariat DPRK Bireuen Provinsi Aceh) dengan simpulan bahwa Penggerak utama organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu diantara faktor penting dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan adalah apabila sumberdaya manusianya berkemampuan kerja yang baik.

Sampai dengan tahun 2018 melalui Persatuan Kepala Desa dan Perangkat Desa Indonesia (PPDI) sebagai wadah untuk menyalurkan aspirasi Kepala Desa dan Perangkat Desa, berulang kali melakukan aksi massa dan audiensi dengan Pemerintah sebagai bentuk protes dan tuntutan hak serta permintaan dukungan yuridis sebagai dasar hukum penetapan sistem reward berupa gaji dan tunjangan yang selama ini dianggap belum sepadan dengan kinerja dari Kepala Desa dan Perangkat Desa dan Pemerintah merespon dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2019 pada tanggal 28 Februari 2019 yang isinya berupa system penggajian perangkat desa disetarakan dengan gaji PNS golongan II.

Faktor kompensasi juga mempengaruhi motivasi perangkat desa dalam bekerja, Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain, dan kompensasi non finansial seperti promosi, penghargaan dan lain-lain (Umar, 2001:16).

Menurut Lutfitasari (2014) kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dapat berupa upah, gaji, Penghasilan tetap (siltap), tunjangan, dan insentif yang diberikan kepada pekerja.

Proses pembentukan karyawan dalam menghadapi perubahan ini sangat membutuhkan kecerdasan emosional dalam pelaksanaan tugas kerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Chiva dan Alegre (2008) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EI) pada tingkat yang paling umum mengacu pada kemampuan untuk mengenali dan mengatur emosi dalam diri kita sendiri dan orang lain. Memahami EI sebagai kemampuan untuk memonitor emosi sendiri dan orang lain, untuk membedakan antara mereka, dan menggunakan informasi untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Goleman (2000) dalam Susanti (2014) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) menentukan 80% pencapaian kinerja individu dan perusahaan, sedangkan IQ (kecerdasan pikiran) hanya 20% menentukan kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Troena tahun 2012 dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang) Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat riset yang dilakukan oleh Thomas Sy, et al. (2006), yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Sebuah instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa perlu memperhatikan proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompetensi, kompensasi dan kecerdasan emsional. Apabila proses manajemen sumber daya manusia tersebut dapat berjalan dengan baik maka instansi akan berjalan

seiring dengan visi, misi dan sasarannya dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kompetensi, kompensasi dan kecerdasan emosional perangkat desa di Kecamatan Puring, dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003:78) 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”.

Kepuasan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Byars dan Rue

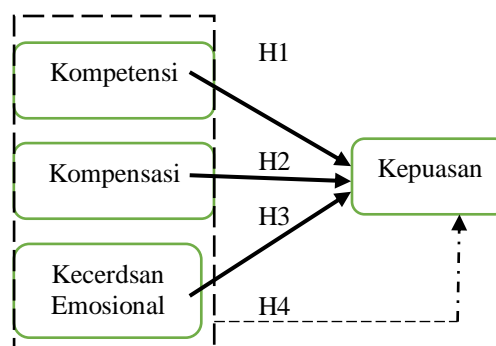
(1997) yang mengemukakan kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik atau ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Hutapea dan Thoha (2008) juga menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kompensasi

Menurut Nawawi (2005) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Hasibuan (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2002) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kecerdasan Emosional

Menurut Gardner (1999) kecerdasan dibagi menjadi tujuh macam yaitu kecerdasan linguistik, kecerdasan logika matematika, kecerdasan musikal, kecerdasan kinetik, kecerdasan spasial, kecerdasan interpersonal, kecerdasan intrapersonal. Menurut Goleman (2000) kecerdasan emosi adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

- H₂:** Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.
- H₃:** Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.
- H₄:** Kompetensi, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

METODE

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri yang telah ditetapkan berdasarkan kualitas dan ciri tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen yang berjumlah 244 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberi peluang/kesempatan yang sama pada setiap anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan dengan cara *Simple Random Sampling* (Sampel Random Sederhana) yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan tingkatan (strata) dalam anggota populasi tersebut.

Dari rumusan tersebut di atas, maka jumlah sampel yang akan diperoleh dengan ukuran populasi 244 orang dan kelonggaran 5% adalah:

$$n = \frac{244}{1 + 244x(0.05)^2}$$

$$n = \frac{244}{1 + 0.61}$$

$$n = \frac{244}{1.61}$$

$$n = 152$$

Jadi penelitian ini menggunakan sampel responden dengan jumlah 152 orang.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, dan uji

hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_{PBV} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kompensasi

X₃ = Kecerdasan Emosional

b₁ = Koefesien variabel X₁

b₂ = Koefesien variabel X₂

b₃ = Koefesien variabel X₃

e = Standar *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum dan Karakteristik Responden

Kecamatan Puring merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah Indonesia. Kecamatan Puring terletak di sebelah barat daya kota Kebumen. Jarak Kecamatan Puring dari Kota Kebumen adalah 21,9 kilometer melalui Desa Purwosari. Luas wilayahnya 82,7 Km² dengan jumlah penduduk 52.262 jiwa (laki-laki 26.419 dan perempuan 25.843 jiwa). Kecamatan Puring terdiri 23 desa, 98 RW, dan 318 RT dengan pusat pemerintahan Kecamatan Puring di Desa Sitiadi. Kecamatan Puring berbatasan dengan Kecamatan Buayan di sebelah barat, Kecamatan Petanahan di sebelah Timur, Kecamatan Kuwarasan dan kecamatan Adimulyo di sebelah utara, dan Samudera Hindia di sebelah selatan.

Tabel 3

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	120	79%
2	Perempuan	32	21%
		152	100%

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden yaitu perangkat desa di Kecamatan Puring berjumlah 152 orang dengan laki-laki sebanyak 120 orang (79%) dan perangkat desa dengan jenis kelamin perempuan yang menjadi responden sebanyak 32 orang (21%).

Tabel 4

Karakteristik Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Prosentase
1	18-20	1	0,7%
2	21-25	9	6%
3	26-30	14	9,2%
4	31-35	22	14,5%
5	36-40	24	15,8%
6	41-45	27	17,7%
7	46-50	25	16,4%
8	51-55	17	11,1%
9	56-60	13	8,6%
		152	100%

Sumber; Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki klasifikasi umur dari 18-20 tahun 1 orang (0,7%), 21-25 tahun 9 orang (6%), 26-30 tahun 14 orang (9,2%), 31-35 tahun 22 orang (14,5%), 36-40 tahun 24 orang (15,8%), 41-45 tahun 27 orang (17,7%), 46-50 tahun 25 orang (16,4%), dan 51-55 tahun 17 orang (11.1%).

Tabel 5
Karakteristik Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMP	12	8%
2	SMA	121	79%
3	Perguruan Tinggi	19	13%
		152	100%

Sumber; Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa jumlah perangkat desa di Kecamatan puring yang menjadi responden memiliki tingkat pendidikan dari SMP sebanyak 12 orang (8%), SMA 121 orang (79%), dan perguruan tinggi sebanyak 19 orang (13%).

Uji Validitas

Tabel 6
Output Uji Validitas Variabel Kepuasan

Butir	R Hitung	Sig	Ket
Y1.1	0,734	0,000	Valid
Y1.2	0,807	0,000	Valid
Y1.3	0,856	0,000	Valid
Y1.4	0,690	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang diajukan menggunakan kuisioner untuk variable kepuasan kerja valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Hal tersebut dikarenakan nilai r_{hitung} yang diperoleh > dari r_{tabel} dan nilai signifikansi dibawah 0,05.

Tabel 7
Output Uji Validitas Variabel Kompetensi

Butir	R Hitung	Sig	Ket
X1.1	0,804	0,000	Valid
X1.2	0,869	0,000	Valid
X1.3	0,756	0,000	Valid
X1.4	0,738	0,000	Valid
X1.5	0,446	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang diajukan menggunakan kuisioner untuk variabel kompetensi valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Hal tersebut dikarenakan nilai r_{hitung} yang diperoleh > dari r_{tabel} dan nilai signifikansi dibawah 0,05.

Tabel 8
Output Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	R Hitung	Sig	Ket
X2.1	0,832	0,000	Valid
X2.2	0,815	0,000	Valid
X2.3	0,610	0,000	Valid
X2.4	0,821	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang diajukan menggunakan kuisioner untuk

variable kompensasi valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Hal tersebut dikarenakan nilai r_{hitung} yang diperoleh > dari r_{tabel} dan nilai signifikansi dibawah 0,05.

Tabel 9
Output Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Butir	R Hitung	Sig	Ket
X3.1	0,867	0,000	Valid
X3.2	0,779	0,000	Valid
X3.3	0,834	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang diajukan menggunakan kuisioner untuk variable Kecerdasan emosional valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Hal tersebut dikarenakan nilai r_{hitung} yang diperoleh > dari r_{tabel} dan nilai signifikansi dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 10
Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach's	status
1	Kompetensi	0,785	Reliabel
2	Kompensasi	0,776	Reliabel
3	Kecerdasan Emosional	0,746	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,769	Reliabel

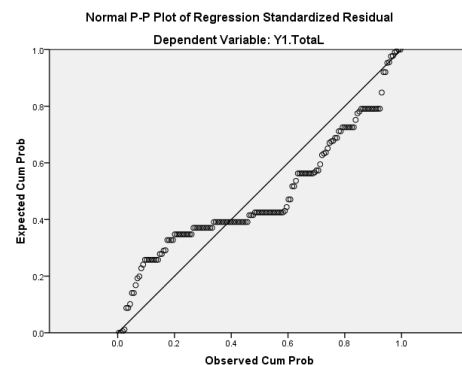
Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel IV-8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha yang diperoleh oleh variable X1, X2, X3, dan Y secara keseluruhan diatas 0,60 sehingga kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian penelitian ini menggunakan grafik normal p-plot:



Grafik Normal P-Plot

Sumber; olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan gambar IV-1 menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tersebar dan mengikuti garis

diagonal sehingga data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*variance inflation factor*) dan besaran *tolerance*. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan atau mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 11
Output Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.036	.526		
X1.Total	.214	.047	.382	2.614
X2.Total	.311	.056	.441	2.268
X3.Total	.255	.076	.550	1.819

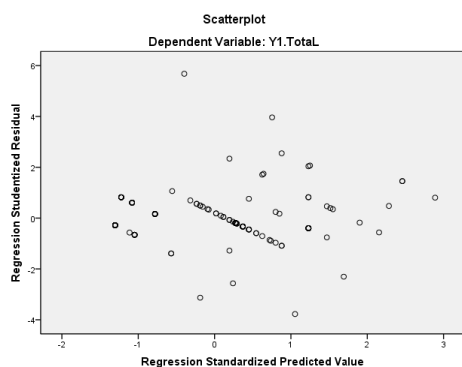
a. Dependent Variable: Y1.Total

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa data yang digunakan tidak terjadi adanya multikolinearitas, hal tersebut berdasarkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini menggunakan metode grafik scatter plot yaitu:



Grafik Scatter Plot

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan grafik IV-2 Hasil pengujian menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa plot-plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa data pada residual model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan

terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini:

Tabel 12
Output Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.036	.526			5.774	.000
X1.Total	.214	.047	.342		4.602	.000
X2.Total	.311	.056	.386		5.574	.000
X3.Total	.255	.076	.207		3.341	.001

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 11 maka model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 3,036 + 0,214 X_1 + 0,311 X_2 + 0,255 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai Konstanta yang dihasilkan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebesar 3,036 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat kompetensi, kompensasi, dan kecerdasan emosional ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka kepuasan kerja dalam model persamaan ini sebesar 3,036. Koefisien kompetensi sebesar 0,214. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel kompetensi naik sebesar 1, maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,299 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$). Koefisien kompensasi sebesar 0,311. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,311 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$). Koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,255. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel kecerdasan emosional mengalami kenaikan sebesar 1, maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,255 dengan asumsi variabel lain tetap ($X_1, X_2 = 0$).

Uji Hipotesis

Uji t Parsial

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian parsial dengan jumlah df sebesar 148 ($152-4$), nilai t tabel 1,97612. Hasil uji t untuk penelitian ini adalah:

Tabel 13
Output Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.036	.526			5.774	.000
X1.Total	.214	.047	.342		4.602	.000
X2.Total	.311	.056	.386		5.574	.000
X3.Total	.255	.076	.207		3.341	.001

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 13 maka hasil uji t pada penelitian ini yaitu: Hasil uji t pada tabel 13 menunjukkan

nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,602 > t_{tabel} 1,97612$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja $H_1 = \text{diterima}$. Hasil uji t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,574 > t_{tabel} 1,97612$ dengan demikian membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja $H_2 = \text{diterima}$. Hasil uji t diketahui nilai signifikansi dan thitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,341 > t_{tabel} 1,97612$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja $H_3 = \text{diterima}$.

Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

Tabel 14

Output Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	225.716	3	75.239	108.650	.000 ^a
Residual	102.488	148	.692		
Total	328.204	151			

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh $108,650 > F_{tabel}$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, kompensasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja $H_4 = \text{diterima}$.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018: 97). Kontribusi kompetensi, kompensasi, dan kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15

Output Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 dimension0	.829 ^a	.688	.681

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R²* adalah 0,681 atau sebesar 68,1% dalam menjelaskan variabel dependen artinya variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 68,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 68,1%

sedangkan sisanya 31,9% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya diluar model yang tidak terdeteksi atau diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kompetensi (X₁)

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,602 > t_{tabel} 1,97612$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Puring. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranazira dan Sukmawati (2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik atau ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat pendidikan, dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka seseorang akan memiliki kompetensi yang baik. Perangkat desa di Kecamatan Puring memiliki kompetensi yang baik dalam pemahaman tugas dan kewajiban sehingga dalam melakukan pekerjaan akan maksimal dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh perangkat desa maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu semakin tinggi kompetensi seseorang maka kepuasan akan pekerjaan juga meningkat.

Kompensasi (X₂)

Hasil uji t untuk variabel keputusan investasi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,574 > t_{tabel} 1,97612$ dengan demikian membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto (2015) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi yang diterima oleh perangkat desa berupa tanah garapan dapat menjadi motivasi utama perangkat kerja untuk bekerja dengan baik agar mendapatkan hasil yang maksimal dan dapat sesuai dengan hasil yang diterima.

Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan membuat hasil yang diperoleh menjadi maksimal, dengan hasil yang maksimal maka akan menimbulkan kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh seseorang maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Kecerdasan Emosional (X₃)

Hasil uji t diketahui nilai signifikansi dan thitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,341 > t_{tabel} 1,97612$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Virk (2011) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Gardner (1996) kecerdasan emosi terdiri dari dua kecakapan yaitu *intrapersonal intelligence* (kemampuan untuk memahami diri sendiri dan bertanggung jawab atas kehidupannya sendiri) dan *interpersonal intelligence* (kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dan sekitarnya). Perangkat desa di Kecamatan Puring memiliki tanggung jawab akan dirinya dan orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya, tanggung jawab moral tersebut membuat pekerjaan yang dilakukan bertujuan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Hasil yang baik dalam pekerjaan sebagai perangkat desa merupakan salah satu kepuasan kerja yang secara. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel kompetensi diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Variabel kompensasi diukur menggunakan uji t parsial memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel kecerdasan emosional diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel kompetensi, kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F. Pengaruh koefisien determinasi dari variabel kompetensi, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 68,1%.

Saran

Bagi kepala desa diharapkan dengan penelitian ini dapat membant untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan variabel kompetensi, kompensasi, dan kecerdasan emosional karena memiliki pengaruh secara langsung dan secara simutan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian dan menambah jumlah responden lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sandy. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penertbit Gava Media.
- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Achmad S.Ruky. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Agus Efendi. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta
- Amstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Andrews, Jane and Helen Higson. 2007. *Education, Employment, and Graduate Employability*. United States of America: Aston Centre for Research, Aston University.
- Arikunto, S. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh., 1999, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- . 2000. *Psikologi Industri, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Liberty.
- A.S, Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Byars, L. L. dan Rue, L. W. 1997. *Human Resource Management. Fifth Edition*. Chicago: IRWIN.
- B. Siswanto Sastrohadwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Gardner, Howard. 1999. *Multiple Intelligence, Intelligence Reframed, for the 21st*. New York: Basic Books.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- . 2006. *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP Undip.

- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Danie. 2000., *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting daripada EQ*, terj. T. Hermaya. Jakarta: Gramedia.
- Goleman, Daniel. 2001. *Emotional Intelligence (Terjemahan T Hermaya)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonomimetrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2001. *Metode Penelitian dan Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. New York : McGraw Hill
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, S. P. .2001. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika), Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- _____. 2003. *Organizational Behavior*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Indeks.
- Robbins, dkk. 2007. *Buku Ajar Patologi. Volume 2. Edisi 7*. Jakarta: Penerbit buku Kedokteran EGC.
- Santoso, Singgih. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT elex Media Komputering.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Schuler dan Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Siagian, P. Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, Lyle dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.