



Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kesejahteraan Subyektif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Karanggayam)

Nur Latifa Hanim Pravidaningrum¹, Dani Rizana²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

nurlatifa164@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received:

Accepted:

Published:

Keywords:

Emotional Intelligence,

Subyektive Well-Being,

Performance, Job Satisfaction

ABSTRACT

This writing aims to analyze the effect of emotional intelligence, subjective well-being on performance through job satisfaction as an intervening variable in Kindergarten Teachers Non PNS in Karanggayam District. The independent variables in this study are emotional intelligence and subjective well-being, while the dependent variable is performance, and the intervening variable is job satisfaction. The data collection technique in this study is non-probability sampling with saturated sampling technique, where all the population is sampled as many as 52 respondents. The hypothesis was tested with the help of the SPSS 25.0 for windows program. The method used is a quantitative method using multiple linear regression analysis. Based on the t test, emotional intelligence variables, subjective well-being have a positive effect on performance and job satisfaction. Meanwhile, based on the Sobel test, job satisfaction variables can mediate between emotional intelligence and subjective well-being on performance.

Pendahuluan

Pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) adalah jenjang pendidikan anak usia dini (usia enam tahun atau di bawahnya) dalam bentuk pendidikan formal. Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa : "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara".

Salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya Pendidikan Taman Kanak-Kanak adalah Guru TK. Menurut Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berfungsi untuk

meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pada hakekatnya keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh tingkat kinerja dan tingkat kepuasan kerja para pelaku pendidikan, khususnya Guru selaku ujung tombak pengelola pendidikan dan pengajaran.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh Guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Suharsaputra, 2010). Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas

Kepuasan kerja merupakan salah satu ungkapan perasaan guru terhadap pekerjaan yang diemban. Guru akan merasakan puas jika pernyataan dari guru bersifat positif terhadap pekerjaannya dan mendorong guru untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari adanya rasa puas akan terselenggaranya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan mempunyai keyakinan diri yang tinggi, semangat kerja yang tinggi dan perasaan bahagia sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Wibowo (2015) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Secara umum kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan atau mencintai pekerjaannya.

Faktor kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi kinerja guru karena kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Holis (2016) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang menampilkan kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, kecerdasan emosional akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh guru. Seorang guru harus mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka berinteraksi langsung dengan anak-anak yang membutuhkan contoh untuk ditiru.

Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Fauzi (2010) dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi pula kepuasan guru. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Sastrawan (2016) juga dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesejahteraan subyektif (subyektif well-being) juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja seseorang dan kepuasan kerja, menurut Rusel (dalam Ariati, 2010). Dengan seperti ini dapat diartikan semakin tinggi kesejahteraan subyektif, maka semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan kerja.

Guru taman kanak-kanak di Kecamatan Karanggayam mengatakan motivasi guru pada umumnya adalah rasa cinta, senang, keinginan untuk mendidik terhadap anak-anak kecil. Perasaan positif tersebut membuat para pengajar tidak memperhatikan gaji yang mereka dapatkan. Guru taman kanak-kanak mengatakan, bekal menjadi guru tersebut salah satunya

adalah rasa cinta senang kepada dunia anak-anak. Jika hal tersebut tidak dimiliki maka pengajar tidak akan bertahan lama untuk mengajar di TK. Guru taman kanak-kanak mengakui dengan bertemu dengan murid-murid mampu menjadi penghilang rasa stress dan mendapatkan banyak pelajaran dari para muridnya sehingga dirinya menjadi bersemangat ketika akan mengajar. Hal inilah yang membuat guru taman kanak-kanak bertahan. Selain itu juga guru taman kanak-kanak menyebutkan bahwa permasalahan yang ada di rumah dapat diobati dengan bertemu para muridnya. Motivasi lain guru taman kanak-kanak yakni sebagai amal ibadah kelak di akhirat. Perilaku yang dilakukan oleh guru taman kanak-kanak dalam mengajar para siswa dengan rasa senang tanpa melihat imbalan yang diberikan disebut dengan perilaku altruis.

Berdasarkan wawancara, dapat diketahui faktor internal yang muncul dalam diri seorang guru taman kanak-kanak di Kecamatan Karanggayam adalah adanya rasa positif yaitu, perasaan bahagia dan bersemangat ketika mengajar. Emosi positif ketika mengajar berkaitan dengan adanya kesejahteraan subyektif. Melihat fenomena tersebut maka seorang guru dapat bekerja dengan baik dengan berbagai perasaan positif yang mereka miliki tanpa memberatkan imbalan yang didapatkan.

Diener (2015) menyatakan kesejahteraan subyektif sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi kognitif merupakan respon penilaian terhadap kepuasan hidup seseorang dan evaluasi afektif merupakan respon emosional yang timbul dari setiap pengalaman hidup seseorang. Diener (dalam Indriyani 2013) kesejahteraan subyektif mencakup beberapa aspek didalamnya yaitu kepuasan hidup dan rasa menyenangkan. Stanculescu (2014) menyatakan persepsi dukungan sosial berkaitan dengan kesejahteraan subyektif seorang guru. Fuentes & Mendieta (2012) menyebutkan bahwa kebahagiaan seseorang dipengaruhi oleh kepuasan terhadap dukungan sosial yang didapatkan. Secara umum kesejahteraan subyektif merupakan rasa bersyukur atas apa yang dimiliki dan dijalani seseorang yang bahagia dengan keadaan hidupnya dan merasa senang dengan apa yang sudah dijalaninya.

Setiap guru taman kanak-kanak di Kecamatan Karanggayam dapat memberikan semangat pada diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik dan bermanfaat. Mereka punya harapan dan optimisme yang tinggi sehingga memiliki semangat untuk melakukan suatu aktivitas. Setiap guru mengadakan rapat rutin setiap bulannya. Para guru taman kanak-kanak di Kecamatan Karanggayam ini mampu mengendalikan emosi dan mempunyai kesadaran diri untuk melakukan kegiatan maupun pekerjaannya. Dari beberapa hal tersebut mereka selalu mengkomunikasikan apa yang diinginkan dan dipikirkan dari setiap individu dalam menangani konflik-konflik yang sering terjadi dalam organisasi maupun pribadi. Dengan memilih tetap berpikir positif, membantu pandangan dari setiap guru agar lebih rasional dalam menghadapi masalah di dalam organisasi.

Menurut Salovey dan Mayer dalam Khalili (2011) definisi kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau diri sendiri, perasaan, dan emosi orang lain untuk membedakan, memberi, dan membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Secara umum kecerdasan emosional adalah kesadaran diri seseorang dalam merasakan, mengendalikan dan memantau perasaan sendiri dan perasaan

orang lain yang mencakup dimensi individual (kesadaran diri, pengaturan diri, dorongan diri) dan dimensi sosial (empati dan hubungan sosial).

Dari hasil wawancara, kondisi lingkungan kerja yang sulit ditempuh dengan melihat bahwa di Kecamatan Karanggayam merupakan daerah pegunungan. Hal ini menimbulkan faktor kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Karanggayam menurun akibat kondisi kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga berdampak pada menurunnya kinerja mereka. Disisi lain guru TK juga merasa senang dan puas ketika melihat anak didik mereka yang sanggup mengikuti materi yang disampaikan selain itu juga melihat anak didik yang mendapat juara saat berlomba. Selain itu kepuasan kerja guru diperoleh dari professional menyiapkan rencana pengajaran, menggali informasi dari berbagai sumber belajar, dan menyiapkan berbagai strategi belajar mengajar yang kreatif bagi anak didik.

Kepuasan kerja yang dimaksud di atas adalah perasaan guru TK di Kecamatan Karanggayam terhadap pekerjaannya yang nampak positif maupun negatif mereka terhadap pekerjaannya sebagai guru dan segala sesuatu yang mereka hadapi di sekolah tempat mereka mengajar. Menurut Rahayu dkk (2020) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, semakin puas seseorang dalam pekerjaannya maka kinerjanya juga semakin baik.

Selain itu juga didapatkan bahwa kinerja dari guru TK di Kecamatan Karanggayam sudah baik. Seperti dalam melaksanakan tugas pekerjaannya guru TK di Kecamatan Karanggayam dilaksanakan dengan tepat waktu, efektif dan efisien. Serta dalam bekerja mereka menyelesaikannya secara mandiri sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Selain itu guru TK juga disiplin dalam absensi. Namun permasalahan yang ditemukan yaitu terdapat ibu-ibu rumah tangga dengan pendidikan SMP yang ikut terjun langsung menjadi guru TK tanpa dilatar belakangi pengetahuan yang cukup luas tentang anak di usia dini tersebut. Mereka hanya bermodalkan tekad dan telaten dalam mengurus anak-anak. Rendahnya kualitas kemampuan tenaga pendidik anak –anak tersebut akan berimplikasi terhadap rendahnya kualitas pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan di lembaga-lembaga TK, yang berimbas pada tingkat kinerja yang kurang baik. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru TK terdapat pada fenomena dari kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan kesejahteraan subyektif yang telah diuraikan.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kecerdasan Emosional (X₁)

Menurut Salovey dan Mayer dalam Khalili (2011) definisi kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau diri sendiri, perasaan, dan emosi orang lain untuk membedakan, memberi, dan membimbing pemikiran dan tindakan seseorang.

Menurut Goleman (1999: 57-59) indikator kecerdasan emosional, yaitu :

- 1) Mengendalikan emosi
- 2) Mengelola emosi
- 3) Memotivasi diri sendiri
- 4) Mengenali emosi orang lain
- 5) Membina hubungan

Kesejahteraan Subyektif (X2)

Kesejahteraan subyektif menurut Diener (2015) adalah evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi kognitif merupakan penilaian tentang kepuasan hidup seseorang dan evaluasi afektif merupakan respon emosional yang timbul dari setiap pengalaman hidup seseorang. Evaluasi ini meliputi penilaian emosional terhadap berbagai kejadian yang dialami yang sejalan dengan penilaian kognitif terhadap kepuasan dan pemenuhan kebutuhan.

Menurut Diener (1993) indikator kesejahteraan subyektif, yaitu :

- 1) Kepuasan hidup
- 2) Perasaan menyenangkan

Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Wibowo (2015) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2014:203) indikator kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Kondisi kerja
- 2) Promosi jabatan
- 3) Rekan kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

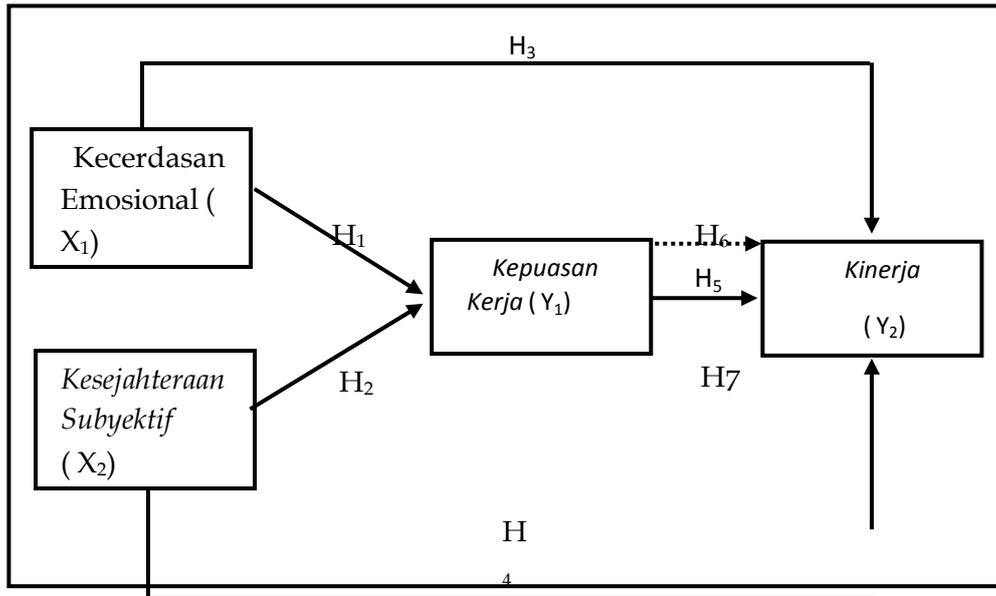
Kinerja (Y2)

Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa; "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

Menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian



Gambar I Kerangka Pemikiran Penelitian

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan variabel X₁ terhadap variabel Y₁.

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan variabel X₂ terhadap variabel Y₁.

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan variabel X₁ terhadap variabel Y₂.

H₄ : Terdapat pengaruh signifikan variabel X₂ terhadap variabel Y₂.

H₅ : Terdapat pengaruh signifikan variabel Y₁ terhadap variabel Y₂.

H₆ : Terdapat pengaruh X₁ terhadap Y₂ melalui Y₁.

H₇ : Terdapat pengaruh X₂ terhadap Y₂ melalui Y₁.

Metode Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kesejahteraan subyektif sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam Penelitian ini yang menjadi subjek adalah guru taman kanak-kanak Non PNS di Kecamatan Karanggayam.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru taman kanak-kanak Non PNS di Kecamatan Karanggayam. Peneliti mengambil sampel sebanyak 52 guru. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer SPSS *for windows* 25,0. Adapun analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen meliputi (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik meliputi (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas), Uji Hipotesis meliputi (Uji Parsial (Uji t), Koefisien Determinasi), Analisis Korelasi, Analisis Jalur dan Uji Sobel.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 52 guru, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	-	0%
Perempuan	52 orang	100%
Jumlah	52 orang	100%

Berdasarkan tabel di atas, responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 0 dengan persentase 0% dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 52 orang dengan persentase 100%.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
20-30 tahun	6	11,5%
31-40 tahun	22	42,3%
41-50 tahun	13	25%
> 50 tahun	11	21,2%
Jumlah	52	100%

Dari data di atas, menunjukkan bahwa responden yang mempunyai usia 20-30 tahun sebanyak 6 orang atau sebanyak 11,5%, usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang atau 42,3%, usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang atau 25% dan >50 tahun sebanyak 11 orang atau 21,2%.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	Presentase
SMP	9	17,3%
SMA	26	50%
D3	-	0%
S1	17	32,7%
Jumlah	52	100%

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 9 orang atau sebanyak 17,3%, SMA atau sederajat sebanyak 26 orang atau sebanyak 50%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang atau sebanyak 32,7%.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Presentase
1-5 tahun	8	15,3%
6-10 tahun	17	32,7%
11-15 tahun	14	27%
> 15 tahun	13	25%
Jumlah	52	100%

Dari data di atas, menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 15,3%, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 17 orang atau 32,7%, responden dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 14 orang atau 27,7% dan responden dengan lama bekerja >15 tahun sebanyak 13 orang atau 25%.

Analisis Statistik

Analisis statistic dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari 100 responden yang merupakan konsumen produk Jims Honey.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,802	0,2732	0,000	Valid
X1.2	0,876	0,2732	0,000	Valid
X1.3	0,827	0,2732	0,000	Valid
X1.4	0,792	0,2732	0,000	Valid
X1.5	0,660	0,2732	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 5 di atas, pengujian validitas pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid (sah).

Variabel Kesejahteraan Subyektif (X2)

Hasil uji validitas variabel kesejahteraan subyektif dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Subyektif

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,851	0,2732	0,000	Valid
X2.2	0,897	0,2732	0,000	Valid
X2.3	0,861	0,2732	0,000	Valid
X2.4	0,817	0,2732	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas, pengujian validitas pada variabel kesejahteraan subyektif dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel kesejahteraan subyektif dinyatakan valid (sah).

Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0,830	0,2732	0,000	Valid
Y1.2	0,905	0,2732	0,000	Valid
Y1.3	0,848	0,2732	0,000	Valid
Y1.4	0,818	0,2732	0,000	Valid
Y1.5	0,682	0,2732	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas, pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid (sah).

Variabel Kinerja (Y2)

Hasil uji validitas variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y2.1	0,817	0,2732	0,000	Valid
Y2.2	0,831	0,2732	0,000	Valid
Y2.3	0,791	0,2732	0,000	Valid
Y2.4	0,858	0,2732	0,000	Valid
Y2.5	0,683	0,2732	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel IV-8 di atas, pengujian validitas pada variabel kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,851	0,60	Reliabel
Kesejahteraan Subyektif	0,878	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,875	0,60	Reliabel
Kinerja	0,857	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa 4 instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki Cronbach's Alpha lebih dari $> r_{kritis}$ (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF 10 dan mempunyai angka tolerance 0,1.

Berikut hasil uji multikolinearitas substruktural 1:

Tabel 10 Uji Multikolinearitas Substruktural I

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	0,326	3,063
Kesejahteraan Subtyektif	0,326	3,063

Berdasarkan tabel 10, munjukkan bahwa nilai hasil uji multikolinearitas substruktural I, dengan variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan kesejahteraan subyektif mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas variabel bebas.

Berikut hasil uji multikolinearitas substruktural 2 :

Tabel 11 Uji Multikolinearitas Substruktural 2

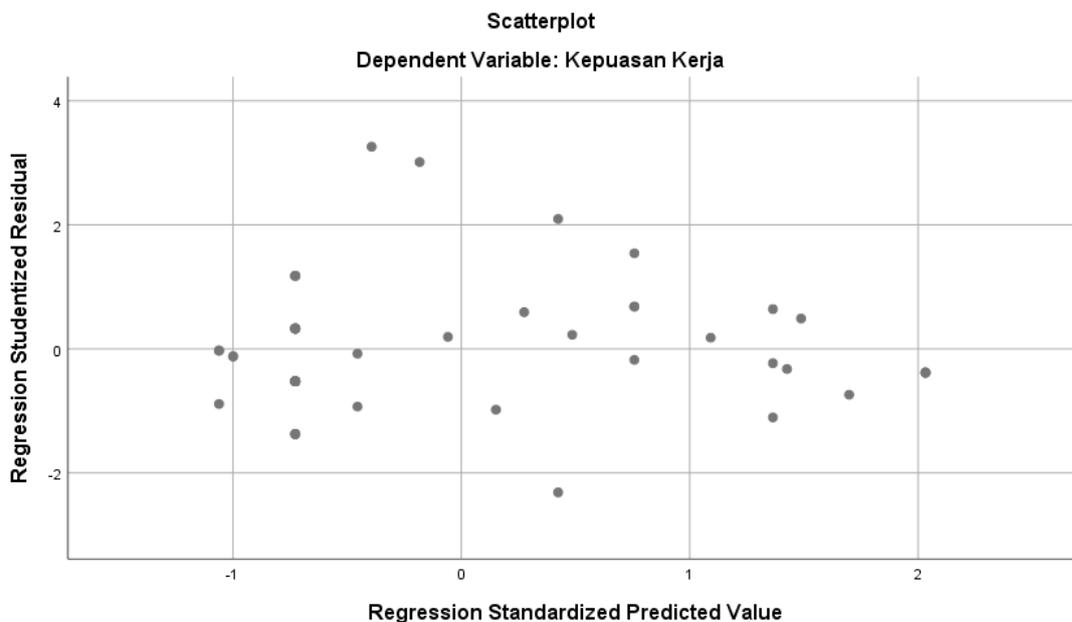
Variabel	Collinearity Statistic
----------	------------------------

	<i>Tolerance</i>	VIF
Kecerdasan Emosional	0,260	3,849
Kesejahteraan Subyektif	0,284	3,520
Kepuasan Kerja	0,310	3,227

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa nilai hasil uji multikolinearitas substruktural II, dengan variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kesejahteraan subyektif dan kepuasan kerja mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas variabel bebas.

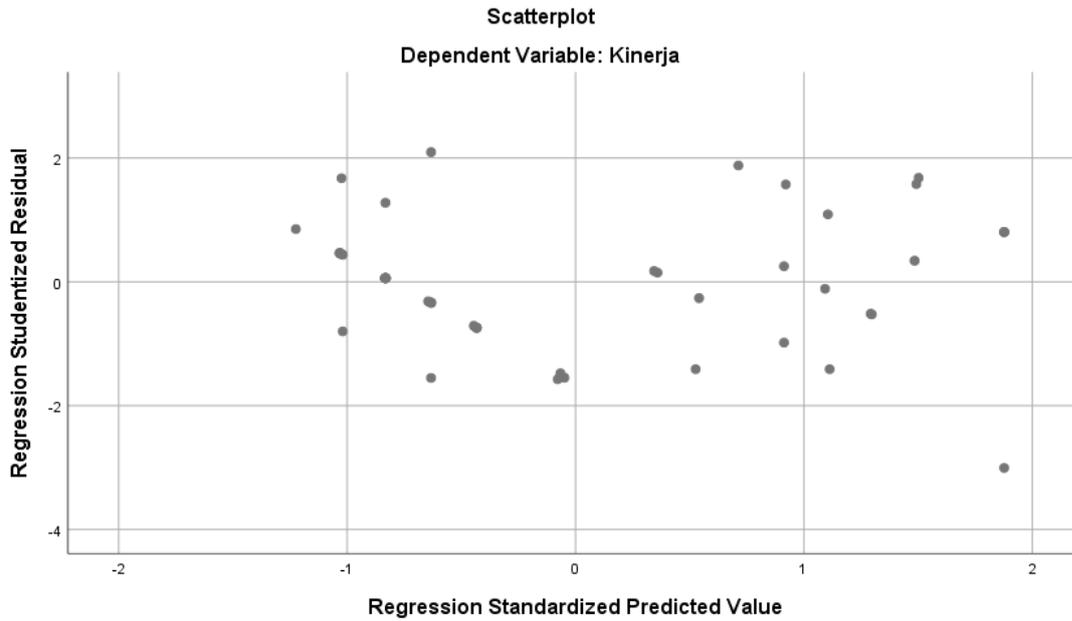
Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residua disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis uji heteroskedastisitas diperoleh sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1

Berdasarkan Gambar IV-I di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural I dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

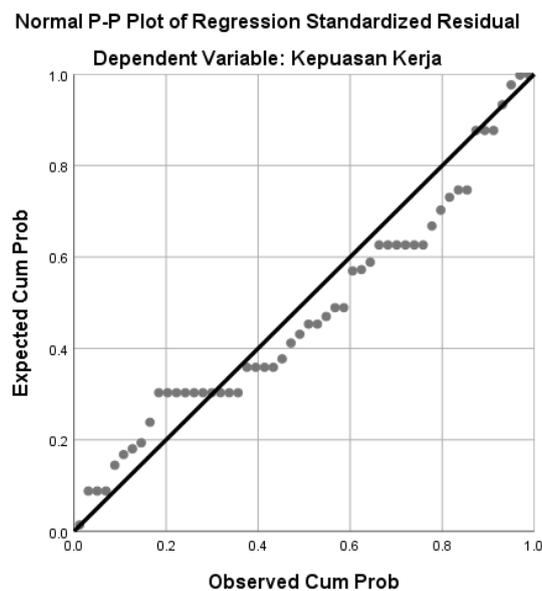


Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2

Berdasarkan Gambar IV-2 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural II dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

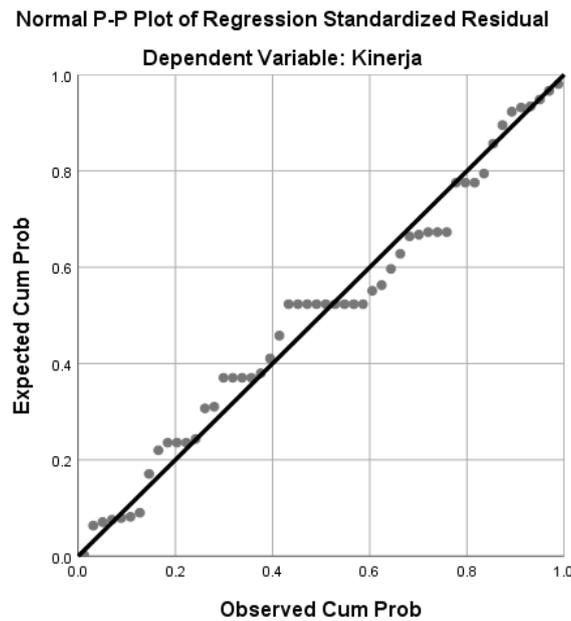
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variable residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis uji normalitas diperoleh sebagai berikut:



Gambar 4 Hasil Uji Normalitas Substruktural 1

Berdasarkan gambar 4, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas substruktural I, terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5 Hasil Uji Normalitas Substruktural 2

Berdasarkan gambar 5, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas substruktural II, terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau lebih sering disebut dengan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan satu variable bebas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variable terikat (*dependent*).

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), jumlah sampel (n) sebanyak 100, nilai t tabel substruktural 1 sebesar 2,00856. Berikut hasil uji parsial (uji t) substruktural 1 :

Tabel 12 Uji Parsial (Uji t) Substruktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.165	1.535		.759	.451

Kecerdasan Emosional	.583	.164	.494	3.547	.001
Kesejahteraan Subyektif	.475	.176	.376	2.703	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,00958. Berikut hasil uji substruktural 2 :

Tabel 13 Uji Parsial (Uji t) Substruktural II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.705	1.082		1.576	.122
	Kecerdasan Emosional	.313	.129	.306	2.427	.019
	Kesejahteraan Subyektif	.305	.132	.279	2.311	.025
	Kepuasan Kerja	.326	.100	.376	3.254	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi

Koefisien dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independent dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasisubstruktural 1 dan 2:

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.677	1.194

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Subyektif, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 14, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² substruktural I sebesar 0,677 artinya sebesar 67,7% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kesejahteraan subyektif dan kecerdasan emosional, sedangkan sebesar 32,3% (100% - 67,7%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Berikut disajikan hasil uji koefisien determinasi substruktural II :

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.789	.836

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Subyektif, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 15, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² substruktural II sebesar 0,789 artinya sebesar 78,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan kesejahteraan subyektif, sedangkan sebesar 21,1% (100% - 78,9%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel kecerdasan emosional dan kesejahteraan subyektif. Adapun untuk mengetahui besaran korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 - 0,25	Sangat lemah/dianggap tidak ada
> 0,25 - 0,5	Cukup
> 0,5 - 0,75	Kuat
> 0,75 - 1	Sangat Kuat

Berikut adalah hasil pengujian korelasi :

Tabel 17 Analisis Korelasi

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Kesejahteraan Subyektif
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kesejahteraan Subyektif	Pearson Correlation	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel IV-17, korelasi antara kecerdasan emosional dan kesejahteraan subyektif berdasar perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0,821 sehingga dapat dikatakan hubungan antara kecerdasan emosional dan kesejahteraan subyektif memiliki korelasi sangat kuat.

Koefisien Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel. Analisis jalur dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kecerdasan emosional (X1), kesejahteraan subyektif (X2), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja (Y2), dapat digunakan rumus :

Substruktural 1

$$Y1 = PY1X1 + PY1X2 + \epsilon1$$

Substruktural 2

$$Y2 = PY2X1 + PY2X2 + PY2Y1 + \epsilon2$$

Keterangan:

Y1 : *purchase intention*

Y2 : *purchase decision*

X1 : *social media marketing*

X2 : *product quality*

€1, €2 : *nilai residu*

Tabel 18 Uji Analisis Jalur Substruktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.165	1.535		.759	.451
Kecerdasan Emosional	.583	.164	.494	3.547	.001
Kesejahteraan Subyektif	.475	.176	.376	2.703	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 18, untuk hasil uji analisis jalur di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,494 X_1 + 0,376 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,690} = \sqrt{0,31} = 0,556$$

Keterangan :

- a. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,494 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,494 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- b. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,376 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kesejahteraan subyektif akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,376 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- c. Nilai residu sebesar 0,556 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan kesejahteraan subyektif (X_2) sebesar 0,556 (55,6%).

Tabel 19 Uji Analisis Jalur Substruktural II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.705	1.082		1.576	.122
Kecerdasan Emosional	.313	.129	.306	2.427	.019

Kesejahteraan Subyektif	.305	.132	.279	2.311	.025
Kepuasan Kerja	.326	.100	.376	3.254	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 19, untuk hasil uji analisis jalur di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,306 X_1 + 0,279 X_2 + 0,376 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,801} = \sqrt{0,199} = 0,446$$

Keterangan :

- a. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,306 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- b. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,279 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kesejahteraan subyektif akan meningkatkan kinerja sebesar 0,279 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi Y_1 sebesar 0,376 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kepuasan kerja akan
- d. meningkatkan kinerja sebesar 0,376 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- e. Nilai residu sebesar 0,446 menunjukkan kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional (X_1), kesejahteraan subyektif (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,446 (44,6%).

Perhitungan Pengaruh Masing-masing Variabel

Pengaruh Langsung

- 1) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \longrightarrow Y_1 = 0,494$$

- 2) Pengaruh variabel kesejahteraan subyektif terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \longrightarrow Y_1 = 0,376$$

- 3) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja

$$X_1 \longrightarrow Y_2 = 0,306$$

- 4) Pengaruh variabel kesejahteraan subyektif terhadap kinerja

$$X_2 \longrightarrow Y_2 = 0,279$$

- 5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,376$$

Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,494 \times 0,376) = 0,185$$

- 2) Pengaruh variabel kesejahteraan subyektif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X2 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,376 \times 0,376) = 0,141$$

Pengaruh Total

- 1) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,494 + 0,376) = 0,87$$

- 2) Pengaruh variabel kesejahteraan subyektif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X2 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,376 + 0,376) = 0,752$$

- 3) Pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja

$$X1 \longrightarrow Y2 = 0,306$$

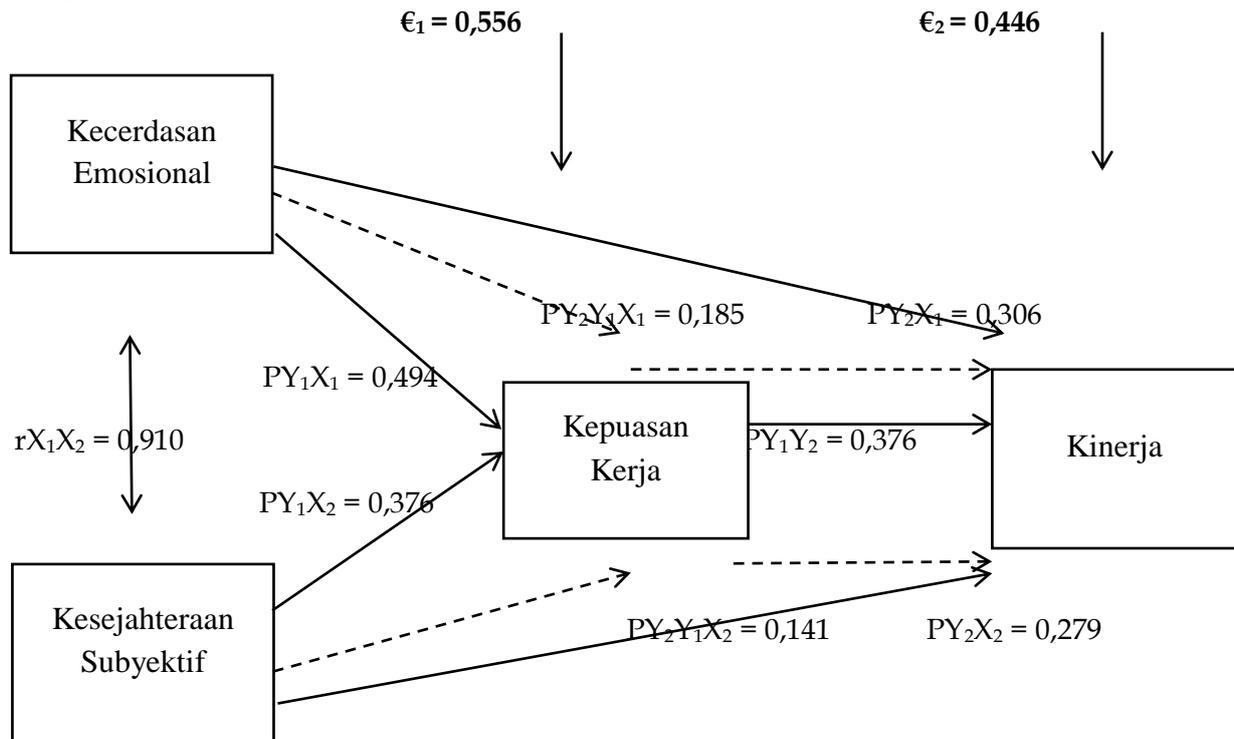
- 4) Pengaruh variabel kesejahteraan subyektif terhadap kinerja

$$X2 \longrightarrow Y2 = 0,279$$

- 5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,376$$

Diagram Jalur



Gambar 6 Diagram Jalur

Penutup dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai kecerdasan emosional dan kesejahteraan subyektif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru taman kanak-kanak Non PNS Kecamatan Karanggayam dengan 52 responden maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak Non PNS di Kecamatan Karanggayam.
- 2) Kesejahteraan subyektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak Non PNS di Kecamatan.
- 3) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak Non PNS di Kecamatan Karanggayam.
- 4) Kesejahteraan subyektif berpengaruh signifikan terhadap guru taman kanak-kanak Non PNS di Kecamatan Karanggayam.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak Non PNS di Kecamatan Karanggayam
- 6) Variabel kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru taman kanak-kanak Non PNS di Kecamatan Karanggayam.
- 7) Variabel kesejahteraan subyektif berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru taman kanak-kanak Non PNS di Kecamatan Karanggayam.

Referensi

- Agustian, Arif Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spriritual (ESQ)*. Jakarta : Arga Wijaya Persada.
- Ariati Jati. 2010. *Subjective Well Being (Kesejahteraan subjective) dan kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. *Jurnal Psikologi*. Vol 8 No 2, 117-123.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Baron & Bryne. 2000. *Social Psychology (9 th Edition)*. Massachusetts: A Pearson Education Company.
- Compton, W.C. 2005. *Introduction to Positive Psychology*. New York: Thomson Wordworth
- Diener, E. 1993. *Assessing Subjective Well-Being: progress and opportunity*. Social Indicator series, 421-475.
- Diener, E., & Oishi. 2005. *Subjective Well-Being : The Science of Happiness and Life Satisfaction*. In C. R Synder & S.J Lopes (Eds), *Handbook of Positive Psychology*. New York : Oxford university Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas. R. E., & Smith, H. L. 1999. *Subjective Well-Being: Three Decades of Progress*. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Fauzi Ahmad. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 2 No 1, 277-288.
- Fred Luthans. 2008. *Organizational Behavior*. New York : Mc Grow Hill.
- Ghozali., Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman. Daniel. 1999. *Kecerdasan Emotional untuk Mencapai Prestasi*. (Terjemahan Alex Tri KW). Edisi 2 Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman . 2009. *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- . 2015. *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hamid, Rahayu, Hamzah. 2020. *Pengaruh kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPN Sul-Sel*. *Universitas Muslim Indonesia Vol 3 No.1*
- Hasibuan. Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Haji Masagung.
- . 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- . 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holis, Muhammad. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Rogojampi*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember*.
- Indriyani, P. A. 2013. *Model Pengembangan Subyektive Well Being Pada Masa Pensiun*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol. 2 No. 1.
- Khalili, Ashkan. 2011. *Gender differences in emotional intelligence Among Employes Of Small And Medium Entreperise : Journal Of International Management Studies* Vol. 6(2), 19.
- Luthans. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalai Indonesia.
- Mujiasih, Lestari. 2020. *Hubungan antara SWB dengan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY*. *Universitas Diponegoro Semarang* Vol. 9 No. 3.
- Patton, Patricia. 1998. *EQ Landasan untuk Meraih Sukses Pribadi dan Karir*. Jakarta: PT. Mitra Media.
- Rao, Bhaskara., Sridar, D. 2003. *Job Satisfaction of School Teacher*. New Delhi : Tarun Offset Printer.
- Rauf, Tovan. 2020. *Pengaruh SWB dan Psychological Capital terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah kabupaten Morowali*. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 6 N0.1
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba.
- . 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Organizational Behavior*, Alih Bahasa Dr. Handayani Pujoatmoko, Jakarta : PT. Prenhaltindo.
- Russell, J.E.A. 2008. *Promoting Subyektive Well-Being at Work*. *Journal of Career Assessment*, 16: 118-132.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Shapiro, L.E. 2003. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia.

- Slamet Suyanto. 2005. *Dasar-Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Yogyakarta : Hikayat Publising.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- . 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- . 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah)*. Bandung : Alfabeta.
- Susento, Wijayanto, Wahyudi. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Subyektif terhadap Kinerja Karyawan administrasi di RSUD Dr. Soehadi Prijonegoro Kab. Sragen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interoening*. *Jurnal Media Ekonomi*. Vol. 24 No. 2.
- Undang - undang No. 14 Tahun 2005. *Sisitem Pendidikan Nasional*. Bandung. Depdiknas Citra Umbara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.