

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPENSASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA STAFF
KESEKRETARIATAN NON PNS DI PANWASCAM
SE KABUPATEN KEBUMEN**

Aditria Purnama Atmaja Putra
aditriapurnama@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

ABSTRACT

The writer did the research to know the influence of emotional intelligence, compensation and work discipline to the performance of the non pns staff Panwascam secretarial office in Kebumen district. The respondents of this research were the non pns staff Panwascam secretarial office in Kebumen district. There are 60 non pns staff in this research. This research used descriptive analytical and statistical method, helped by SPSS.22,00 program. In the statistical method was done by using validity tested, reliability classical assumption tested, multiple regression analyst, hypotheses tested with t and F test. Hypotheses tested in t test showed that the variable of compensation and discipline variables didn't have a significant effect. While the work emotional intelligence variables significantly influence the performance of non pns staff Panwascam secretarial office, in Kebumen district. In test F also showed significant value. The result of the research indicated the need of the increase of emotional intelligence, compensation and work discipline have significant influence either individually or collectively to the performance of the non pns staff Panwascam secretariat office in Kebumen district. Coefficient value determination also showed that the performance of non pns staff by emotional intelligence, compensation and work discipline in Panwascam secretarial office Kebumen district amounted to 61,3% while the remaining 38,7% was given by other variables which not present in this research.

Keywords: emotional intelligence, compensation, and work discipline, employee performance, multiple regressions.

1. Pendahuluan

Badan penyelenggara pemilu merupakan tonggak dalam penegakan pemilu dan keadilan pemilu, Salah satu penyelenggara pemilu adalah PANWASLU/BAWASLU (Badan pengawas Pemilu) yaitu lembaga penyelenggara yang bertugas dalam pengawasan pemilu baik PILKADA,

PILGUB maupun PILEG/PILPRES diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal ini telah diatur dalam UU No. 15 tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu, Penyelenggara ini dimulai dari tingkat Pusat hingga tingkat desa. Anggota komisioner dalam susunan panwaslu ditingkat pusat sebanyak 5 orang yang terpilih dari kalangan

professional, intelektual dan memiliki kemampuan dalam melakukan pengawasan serta terbebas dari keikutsertaan dalam partai politik. Sedangkan komisioner yaitu ditingkat daerah kabupaten dan kecamatan masing-masing terdiri dari 3 orang anggota dengan latarbelakang profesionalisme, sedangkan pengawas ditingkat desa hanya 1 orang setiap desa/kelurahan (PPL). Hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007.

Kelembagaan pengawasan ini di bentuk pada saat persiapan pemilu langsung ditahun 2003. Kelembagaan ini terlepas dari KPU dan bersifat adhoc. Dalam pelaksanaan tugasnya para komisioner Bawaslu dibantu oleh tim kesekretariatan, hal ini diatur dalam Perbawaslu no 16 tahun 2017 perbaikan, dijelaskan bahwa anggota sekretariat panwaslu kabupaten kota terdiri dari anggota PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang menjabat sebagai Kepala Sekretariat selaku Pejabat Pembuat Komitmen dan Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) serta tenaga yang direkrut sebagai tenaga Non PNS dan Tenaga Pendukung. Sedangkan aparatur sekretariat ditingkat kecamatan terdiri dari 2 orang PNS sebagai Kepala Sekretariat dan Penerima Uang Muka Kecamatan (PUMK) dan 1 orang pelaksana Non PNS dan 2 orang sebagai tenaga pendukung.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu lembaga/organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas lembaga/organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang adadalam lembaga/organisasi harus dapat

dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan lembaga/organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Peningkatan kinerja karyawannya lembaga/organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Dalam penelitian ini Tenaga non PNS inilah yang akan dijadikan sampel, dikarenakan tenaga non PNS ditingkat kecamatan sebagian besar adalah mereka yang sudah memiliki pekerjaan (*double job*), dimungkinkan banyak permasalahan yang muncul pada struktur organisasi ini, antara lain indikasi kompensasi, adanya pekerja yang belum fokus terhadap tujuan organisasi dan masih mencari pekerjaan lain diluar, selain sebagai tenaga non PNS ditingkat Kecamatan/di kantor Panwascam.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Kebutuhan memenuhi hidup keluarga dan kompensasi dari pekerjaan yang bersifat *ad hoc*/sementara dirasa pelaksana non PNS masih belum terstandar dengan yang mereka harapkan. Sistem kompensasi yang dirasa pelaksana non PNS di lingkungan *panwas* masih di bawah standar UMR kota/kabupaten. Kompensasi yang sesuai menurut mereka akan menambah semangat kerja dan menumbuhkan rasa ingin meningkatkan kinerja mereka.

Handoko (2000) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan lembaga.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upayamencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukumdan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Marihot Tua E.H.(2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyatayang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawanmerupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapaitujuannya.Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitaskinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi denganperkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitifoleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yangpotensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebihmeningkatkan kinerjanya.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran lembaga kepengawasan pemilu. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan lembaga kepengawasan pemilu seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan lembaga diharapkan dapat

memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja yang semakin tinggi (Hasibuan, 2002).

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan tunjangan kinerjanya.

Kinerja merupakan kunci sukses sebuah lembaga, terpenuhinya segala sesuatu untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan adalah hasil dari kinerja karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam hal ini kinerja pelaksana non pns di kantor panwascam dirasa belum maksimal, hal ini terlihat pada hasil kinerja yang masih jauh dari harapan, selain kurang kompensasi yang kurang dari UMR, disiplin kerja masih belum maksimal, serta tingkat kecerdasan emosional individu pelaksana non pns panwascam berbeda-beda dan belum terukur.

Hal lain yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini

adalah latar belakang tentang kecerdasan emosional yang dimiliki personal sekretariat panwascam. Kecerdasan emosional merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia. Hal tersebut mengingat kecerdasan emosional adalah bagaimana seseorang mengambil sikap pada kondisi tertentu sehingga tepat dalam mengambil keputusan atau tindakan. Interaksi yang ada pada organisasi atau perusahaan antara atasan dengan karyawan terkadang menyebabkan naiknya emosi baik karena perintah yang tegas atau teguran. Naiknya emosi atasan pada karyawan cenderung akan memberikan hukuman pada karyawan tersebut sebaliknya naiknya emosi karyawan pada atasan cenderung menimbulkan dendam bahkan salah paham. Kecerdasan emosional pelaksana non PNS di panwascam perlu dipantau dan diperhatikan mengingat kesalahan dalam mengambil sikap atau tak mampunya mengontrol emosi dapat berefek buruk pada penilaian kinerja individu pelaksana non PNS di panwascam se Kabupaten Kebumen.

Baharudin dalam Purwito (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan atau keterampilan dalam mengendalikan diri, memiliki semangat dan ketekunan yang tinggi, mampu memotivasi dirinya dalam mengerjakan sesuatu, dan mampu berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins (2008:87) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk dan informasi emosional. Orang-orang yang mengenal emosi-

emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif. Pada kenyataannya kecerdasan emosional tidak dapat di pahami begitu saja namun harus diiringi melalui beberapa pelatihan (*training*) mengenai hal tersebut sehingga dapat menjadi sebuah kebiasaan dan mengubah karakter yang diharapkan karyawan. Pelatihan kerja perlu direncanakan dan dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan secara terus menerus mengingat perkembangan ilmu pengetahuan, kemampuan dan teknologi berkembang secara pesat. Hal inilah yang akan memaksa perusahaan untuk terus merencanakan dan mengadakan pelatihan terhadap karyawan sehingga nantiya dapat melakukan pekerjaan dengan optimal sesuai dengan keinginan dari perusahaan itu sendiri (Purwito,2017).

Faktor lain yang menjadi fokus penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal penting bagi sebuah lembaga kepengawasan pemilu, semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktifitas kerja dan tanpa disiplin. Kedisiplinan yang masih sangat minim terjadi di lingkungan kerja panwascam, terutama anggota sekretariat sering sekali melakukan tindakan indiscipliner waktu kerja. Jam kerja yang tidak menentu dan kepastian tupoksi (tugas pokok dan fungsi) yang masih memiliki hubungan dengan kepentingan lain, jam kerja yang masih kurang teratur serta minimnya pengkoordinasian pekerjaan, inilah yang menjadi sebab ketidakdisiplinan di kesekretariatan panwascam.

Disiplin juga merupakan salah satu aspek kekuatan Sumber

Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan (Purwito, 2017). Masalah kedisiplinan yang umum terjadi adalah keterlambatan saat masuk kerja, alasanpun beragam terkait dengan keterlambatan tersebut namun hal itu tetap sebuah ketidakdisiplinan kerja. Menurut Rivai (2004: 444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2006:304) memberikan pengertian bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasikerjanya.

Faktor ini berpengaruh dalam penilaian kinerja pelaksana non pns di sekretariat panwascam se-Kabupaten Kebumen, hal ini dapat dilihat adanya masalah kedisiplinan jam kerja dan jam pulang kerja. Dikarenakan adanya kesibukan diluar tugas sebagai pelakasa non pns di sekretariat panwascam, mereka

memiliki pekerjaan lain diluar, sehingga tidak jarang pelaksana non pns melakukan hal indisipliner dalam bekerja di sekretariat panwascam. Berdasarkan pemikiran-pemikiran yang muncul belakangan ini dengan mempertimbangkan kinerja pelaksana non pns panwascam se-Kabupaten Kebumen saat ini masih relatif sedikit dilaksanakan secara umum, dan belum ada penelitian yang serupa sehingga penelitian ini dapat di generalisasikan. Penelitian yang memfokuskan di bidang kepengawasan pemilu di wilayah kerja Kabupaten Kebumen masih sangat jarang dilakukan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul Analisis Pengaruh Kompensasi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja staff non pns panwascam se-Kabupaten Kebumen.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunagara, 2002:22)

2.2 Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Menurut Goleman (2009:50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari

penolakan akan pandangan *intelektual quotient* (IQ). Salovey (Goleman, 2009:57), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

2.3 Kompensasi

Hasibuan(2009:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. (Wibowo 2007 : 348)

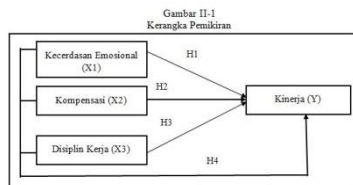
2.4 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja, tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi lembaga untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinungan (2000:273) disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau

etika norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

2.5 Kerangka Pemikiran

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kecerdasan emosional, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



2.6 Hipotesis Penelitian

Dari rumusan masalah, dan model empiris dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah :

Hipotesis alternatif (Ha)

Hipotesis alternatif adalah hipotesis kerja, yang merupakan petunjuk dan arah bagi penelitian. Merupakan batasan apa yang akan diteliti dan tidak akan diteliti. Merupakan kerangka kerja untuk mengorganisir kesimpulan yang diperoleh. Hipotesis alternatif (Ha) pada penelitian ini adalah :

H₁ : Kecerdasan emosional di duga berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pelaksana non pns di kantor Panwascam Se Kabupaten Kebumen

H₂ : Kompensasi di duga berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pelaksana non pns di kantor Panwascam Se Kabupaten Kebumen

H₃ : Disiplin kerja di duga berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pelaksana non pns di

kantor Panwascam Se Kabupaten Kebumen

H₄ : Kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama di duga berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pelaksana non pns di kantor Panwascam Se Kabupaten Kebumen.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional, kompensasi, dan disiplin kerja.

Subyek dalam penelitian ini adalah staff kesekretariatan non pns di panwascam se-Kabupaten Kebumen.

3.2 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Kinerja (Y)

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

3.2.2 Kecerdasan Emosional (X₁)

Mayer dan Salovey dalam Makmun Mubayidh (2006:15) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang

lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya.

3.2.3 Kompensasi (X₂)

Menurut Rivai (2004) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja (Rivai, 2004, Susanto, 2014).

3.2.4 Disiplin Kerja (X₃)

Sinungan (2000:273) disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2002:197) dalam Budi (2015:77) adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Teknik Observasi adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung

obyek yang diteliti untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan pencatatan.

- b. Teknik Wawancara adalah pengambilan data dengan cara tanya jawab menggunakan bantuan kuesioner, atau berkomunikasi secara langsung dengan obyek yang diteliti dan mencatat semua data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.
- c. Kuesioner merupakan daftar mencakup pertanyaan dan pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian, yang telah tersaji dalam bentuk item-item dengan skor yang sudah ditentukan.
- d. Studi Pustaka adalah cara pengumpulan data dari sumber-sumber pustaka yang terpercaya referensinya. Dapat diperoleh dari buku, literatur, jurnal, internet dan sumber rujukan yang mengacu dan mendukung dalam penelitian.

3.5 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang penulis gunakan sebagai obyek penelitian adalah pada Staf karyawan Kesekretariatan Non PNS Panwascam se-Kabupaten Kebumen. Sedangkan untuk sampel yang digunakan menggunakan *Probability sampling* atau sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang telah ditetapkan.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah analisis berdasarkan pandangan, persepsi dan pemikiran seseorang

secara teoritis yang dapat berbentuk berita, keterangan, yang bersifat non statistik.

3.6.2 Analisis Statistika

Analisis statistika adalah cara mengolah, menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari tabulasi data dan memasukkan dalam rumus yang tepat. Analisis inferensial adalah analisa menggunakan bantuan komputer pengolah data seri program SPSS

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang akan diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkannya. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat ketepatan alat ukur terhadap suatu gejala, untuk mengetahui apakah item-item tersaji dalam kuesioner benar-benar mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Analisis reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi atau keterangan lain yang dikehendaki sesuai dengan variabel penelitian

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui model regresi yang dapat dipakai dalam penelitian. Uji asumsi klasik ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujiannya menggunakan bantuan komputer dengan program pengolahan data *SPSS Versi 22.0 for Windows*.

4. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak ada hubungan korelasi antar variabel bebas, jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi sama dengan nol (0) antar sesama variabel bebas yang diujikan.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi yang digunakan apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

6. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang dapat digunakan untuk menguji adalah dengan grafik.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi kecerdasan emosional, kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap variabel terikat adalah kinerja

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas yang meliputi kecerdasan emosional, kompensasi, dan disiplin kerja secara gabungan (bersama) mempengaruhi variabel dependen yaitu *kinerja*.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel-variabel independen, atau prosentase perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Analisis Regresi Berganda

3.6.2 Analisis Regresi Berganda

Menghitung kontribusi dari semua variabel bebas secara serempak terhadap variabel tidak bebas (tergantung). Artinya satu variabel bebas (disebut juga sebagai variabel *predictor*) sedang variabel tergantung (disebut juga sebagai variabel *response*). Untuk mengetahui hubungan antara faktor analisis pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja staff kesekretariatan non PNS di panwascam se-Kabupaten Kebumen, digunakan alat analisis regresi linear berganda.

4. Data Penelitian

4.1 Data Rekap Kuesioner

Kuesioner dibagikan kepada semua Pegawai Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen sebanyak 78 orang dan yang kembali dan terisi serta dinyatakan lengkap dan memenuhi kriteria sebanyak 60 eksemplar untuk dibuat sebagai data penelitian.

4.2 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner diuji dengan menggunakan uji validitas dengan sampel yang berjumlah 60 responden. Dalam penelitian ini, validitas dari indikator dianalisis menggunakan uji kolerasi. Jika r hitung untuk tiap butir dapat dilihat nilai kolerasi lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid, Ghazali (2001). Sedangkan r tabel itu sendiri diperoleh dari rumus *degree of freedom* (df) – $n-k-1$ yaitu (df) = $60-3-1 = 56$ (lihat r tabel pada $df = 56$ dengan uji 2 sisi). Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 22.0 for Windows*, berikut ini peneliti sajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

4.3 Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan

regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara 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 di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Tabel IV-11
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kecerdasan emosional (X_1)	0,949	1,054	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi (X_2)	0,944	1,059	Bebas Multikolinieritas
Displin Kerja (X_3)	0,964	1,037	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

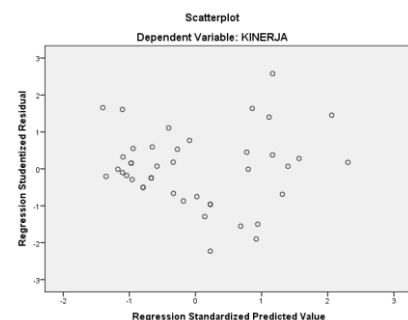
2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.

- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Gambar IV- 2



Sumber: Data primer diolah, 2018

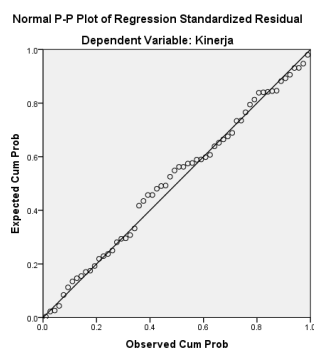
1. Normalitas

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. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.3



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar IV-3 di atas dari hasil output *SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen.

4.5 Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Sekretariat Panwascam Se-Kabupaten Kebumen digunakan uji t dan uji F.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi

Kecerdasan Emosional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja yang ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

Tabel IV-13

Tabel Uji t

Sumber: Data primer diolah, 2018

a. Dari hasil analisis diatas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.872	4.069		2.917	.005
Kecerdasan Emosional	.980	.174	.639	2.033	.036
Kompensasi	.193	.324	.080	.596	.553
DisiplinKerja	.084	.176	.064	.480	.633

diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,033 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6706 dengan tingkat signifikan 0,036 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

b. Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,596 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,6706 dengan tingkat signifikan 0,553 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Kompensasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

c. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,480 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,6706 dengan tingkat signifikan 0,633 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas kecerdasan emosional, Kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja karyawan dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan penarikan kesimpulan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5\%$, maka H_a ditolak.

Tabel IV-14
Tabel Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	16.735	3	5.578	11.746
	Residual	418.999	56	7.482	
	Total	435.733	59		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil uji ANOVA bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,746 lebih besar dari F tabel sebesar 3,133 dengan tingkat signifikan 0,029 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen.

ii. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional, Kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Berikut pada

tabel IV-20 disajikan hasil koefisien determinasi:

Tabel IV-15
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.638	.613	2.73535

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, KecerdasanEmosional, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya kecerdasan emosional maka kinerja staff non pns sekretariat panwascam se Kabupaten Kebumen meningkat secara signifikan. Hasil tersebut sekaligus mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen”
2. Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti pengaruh kompensasi tidak berarti atau tidak bermakna terhadap kinerja Staff Non PNS di Sekretariat

- Panwascam Se Kabupaten Kebumen.
3. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen. Untuk itu manajemen perlu mengelola disiplin kerja agar lebih baik sehingga kinerja akan terus meningkat secara signifikan.
 4. Kecerdasan emosional, Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja staff non pns panwascam. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang diperoleh nilai F sebesar 11,746 dengan tingkat signifikan 0,029 artinya bahwa secara bersama-sama kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kecerdasan emosional, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen.” dan hipotesis tersebut dapat diterima.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen secara parsial. Dengan demikian penting bagi manajemen kesekretariatan Panwascam Se Kabupaten Kebumen untuk tetap memperhatikan kecerdasan emosional Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen agar nantinya saat bekerja atau saat mendapat tekanan pekerjaan pegawai tetap cerdas dalam mengelola emosi dan tindakannya. Pentingnya hal tersebut diharapkan menjadi salah satu penilaian kinerja manajemen terhadap pegawai non pns sehingga meminimalisir tindakan-tindakan yang diluar pengendalian emosi. Adapun saran yang penulis berikan terkait dengan kecerdasan emosi diantaranya:
 - a. Pengaturan diri akan emosi tetap diperhatikan dan dilatih dengan beberapa pelatihan tambahan yang perlu diadakan oleh manajemen kesekretariatan di panwascam dimana pengaturan diri akan berperan penting saat Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen menjalankan pekerjaan dan mendapatkan tekanan kerja dalam kondisi emosi tertentu.
 - b. Empati dan keterampilan sosial dalam dunia kerja perlu ditumbuhkan kepedulian dan saling kerjasama antar Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen akan mempermudah terselesainya pekerjaan yang dibebankan dan Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen juga mampu memahami

kekurangan dan kelebihan saat bekerja sama.

2. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen, namun secara simultan berpengaruh yang positif. Manajemen kesekretariatan panwascam se Kabupaten Kebumen disarankan agar memberikan kompensasi tambahan di luar gaji pokok bulanan yang di terima oleh Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen, seperti tambahan pengganti uang makan harian dan upah lembur, hal tersebut di harapkan bisa meningkatkan kinerja staff non PNS Sekretariat Panwascam se Kabupaten Kebumen mengingat gaji yang di terima masih di bawah UMR Kabupaten Kebumen.
3. Faktor disiplin kerja tidakberpengaruh positif baik secara parsial ataupun secara stimultan, manajemen kiranya mampu menjaga dan meningkatkan disiplin kerja yang ada pada kesekretariatan panwascam se Kabupaten Kebumen sehingga kinerja pegawai non pns agar terus meningkat secara signifikan dan berefek pada pencapaian kinerja yang diharapkan. Beberapa saran yang coba penulis sampaikan terkait dengan disiplin kerja diantaranya:
 - a. Perlu adanya sistem absen berbasis sidik jari yang mana akan mendata kehadiran dan kepulangan Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten Kebumen dengan lebih baik.
 - b. Memasang beberapa peraturan dan standar kerja di beberapa tempat yang digunakan Staff Non PNS di Sekretariat Panwascam Se Kabupaten

Kebumen untuk bekerja dan beristirahat.

- c. Memberi himbauan-himbauan tentang pentingnya bekerja etis baik secara tertulis atau lisan.
4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja staff non pns pada kesekretariatan panwascam se Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

Daftar Pustaka

- Al. Tridhonanto. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Desler, Garry. 2008. *Human Resource Management: 85*. Ninth Edition. New York. Prentice-Hall
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Erma Safitri. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Flippo, Edwin B. 1995. Alih bahasa oleh Moh. Masud. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Goleman, Daniel. 2009. Penerjemah: T. Hermaya. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia.
- _____. 2009. Terjemahan T. Hermaya. *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gary, Armstrong. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang.
- Ghozali. 2006. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Huges. 2008. *Manajemen*, penterjemah : Zuhad Ichyudin, edisi kesembilan, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2004. *Behavior in Organizations*. Seventh Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Hal:118. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, John H.. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L, & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Marihot Tua Efendi & Manullang. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Notoatmodjo, Wirawan. 2003. *Cara Mudah Memahami Statistik 1*

(Statistik Deskriptif) untuk Ekonomi dan Bisnis. Edisi Kedua: Keraras Emas

Ekonomi Universitas Semarang.
Tanggal akses 10 Oktober 2017.
Situs:
<http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/330/detail/>

Rivai, Veithzal; Hanif A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Versi Bahasa Indonesia, Edisi kesembilan, PT Prenhallindo. Jakarta

Shapiro, E. L. 2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta

Sugiyono, 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Hadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Stanislaus S. Uyanto. 2006. *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tridhonanto. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Veithzal; Hanif A. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3. No. 1.hal. 335-352.

2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.