

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIOMAS ADISATWA KOTA BENGKULU

Friska Fera Firnanda⁽¹⁾ Subandrio⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu
friskafera1404@gmail.com

ABSTRACT

This type of quantitative descriptive research, the object of this research is employees at PT. Ciomas Adisatwa Bengkulu City. The Sampling method uses a non probability technique, namely accidental Sampling. The number of respondents in this study were 40 people. Data collection method using a questionnaire. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Test, namely t test and f test.

The results of this study can be concluded that career development (X_1) has a positive effect on employee performance (Y), Motivation (X_2) has a positive effect on employee performance (Y), Emotional intelligence (X_3) has a positive effect on employee performance (Y), Then career development (X_1), Motivation (X_2), Emotional intelligence (X_3) together have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Career development, Motivation, Emotional intelligence, and employee performance.

PENDAHULUAN

Arus globalisasi mengakibatkan adanya berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, waktu kerja yang lebih efisien, perubahan tuntutan terhadap kinerja serta perubahan dalam peraturan kerja yang dapat menimbulkan situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan (Bianca *et al.*, 2013). Menurut Rayadi (2012), sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins dan Judge, 2008).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu atau karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan sehingga SDM sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. perusahaan harus berusaha untuk mendapatkan dan menempatkan SDM yang kualified pada setiap jabatan. Untuk itu diperlukan adanya seleksi calon tenaga kerja (I Komang, 2012).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan

terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang berkembang di Kota Bengkulu adalah PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu yang bergerak dalam bidang petanian komersial dan RPA dibawah naungan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. PT. Ciomas Adisatwa menyajikan produk-produk olahan protein hewani dan memberikan solusi atas kebutuhan pengusaha baik domestic maupun ekspor. Selain itu PT. Ciomas Adisatwa juga mengoprasikan jaringan penggemukan ayam serta rumah potong type A yang tersebar secara menyeluruh.

PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu menghasilkan lebih dari 100 jenis produk dalam bentuk mentah maupun olahan. Banyak diantara produk-produk yang dapat dipesan dan di proses secara khusus, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan berskala global maupun domestik yang mengharuskan standar kualitas, rasa, dan konsistensi yang terjaga. Maka dari itu PT. Ciomas Adisatwa melakukan pengembangan produk bagi para pelanggan yang menginginkan produk yang eksklusif dan tersendiri. Pengiriman dapat dilakukan dengan menggunakan milik ciomas yang higienis dan memiliki suhu penyimpanan yang terkontrol.

Dari hasil Observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Oktober 2022, hari Rabu pukul 10.30 WIB, pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu yang dipimpin oleh Bapak Rusnardi Riyono selaku manajer PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu menyatakan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik dan pengembangan karir yang di berikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup bagus, perusahaan juga memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih terlampil dalam melakukan kerja dan memberikan kecerdasan emosional kepada karyawan agar karyawan terlatih akan kedisiplinan dan taat pada peraturan yang ada di perusahaan.

Kemudian, menurut Bapak Sumarno menerangkan bahwasanya kinerja karyawan meningkat karena pihak perusahaan memberi informasi mengenai berbagai peluang informasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan, Bapak Yudi berpendapat meningkatnya kinerja karyawan karena adanya dorongan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja sehingga kinerja karyawan lebih meningkat. Menurut Bapak Robi selaku karyawan, menyatakan perusahaan selalu mengarahkan untuk untuk lebih percaya diri atas keberhasilan jika memaksimalkan potensi dan bakat yang karyawan punya untuk meningkatkan kinerjanya.

Akan tetapi menurut Bapak Budiyo selaku karyawan PT. Ciomas Adisatwa menerangkan bahwa kinerja karyawan menurun karena masih banyaknya karyawan yang merasakan stress kerja yang berlebihan seperti adanya target yang harus di capai dan tekan yang di berikan oleh atasan. Menurut Bapak Adi Susilo selaku karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu mengatakan bawah kurangnya pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih kurang optimal, sehingga membuat karyawan kesulitan dalam mengejar karir yang mereka inginkan di dalam perusahaan. Adapula menurut Bapak Endang Rianto menyatakan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan yang mengakibatkan komunikasi yang tidak baik antara atasan dengan karyawan maupun sesama karyawan. Menurut Ibu Wiwik Liana menjelaskan bahwa kecerdasan emosional karyawan masih rendah, hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya rasa empati dan kepekaan sesama karyawan maupun atasan sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menurun.

Menurut (Ramli et al., 2018): “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Ramli et al., 2018): “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Menurut (Nizam et al., 2020)“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”. Menurut (Rauf & Dorawati, 2019)“Merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja. Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja.

Menurut (SETIAWAN, 2013) Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Wirawan, 2017) Dengan standar hidup yang lebih baik, karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Para karyawan menginginkan karir yang mengungkapkan minatnya, kepribadiannya, kemampuannya dan yang selaras dengan keseluruhan situasi kehidupannya. Tetapi, sebagian besar manajemen telah gagal untuk mengenali kebutuhan ini dan pengalaman yang diberikan tidak memungkinkan untuk mengembangkan karir karyawan, (Nzuve, 2007). Florence (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan metode perencanaan terorganisir yang digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi.

Menurut (Erica et al., 2020) motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Viktor Vroom dalam Ulber Silalahi (2015) motivasi adalah suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang telah di kehendaki. Dari pendapat yang di kemukakan oleh parah ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan, keinginan, atau desakan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan aktifitas kerja untuk mencapai tujuan yang kita inginkan di mana dengan adanya motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut (Pasca et al., 2016) “Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Menurut (Yuda & Suhaeni, 2017) ”Mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaanitu untuk mamandu pikiran dan tindakan”. Kecerdasan *emotional intelligence* situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi frustrasi yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya.

Berdasarkan urian yang telah disampaikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu”.

METODE

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah tehnik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu.

Pengumpulan Data

Untuk menjawab masalah dan menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian, diperlukan data yang valid. Ada tiga data yang digunakan dalam penelitian yakni.

Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik ini digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar, (Sugiyono, 2013). Observasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa

Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*Interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*Interviewer*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan manajer dan karyawan PT. Ciomas Adisatwa.

Kuesioner

Kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015). angket ini bersifat tertutup dan digunakan untuk mengukur variabel.

Penelitian ini menggunakan skala *ordinal*. Menurut (Sugiyono, 2013), menyatakan bahwa “skala *ordinal* adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang terukur”.

Tabel 1
Skala Ordinal

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Normal (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2013), teknik analisis data adalah suatu keadaan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan, data yang ada dan membuat indepretasi yang diperlukan. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya masalah.

Teknik Analisis Deskriptif

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada

tabel interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

X = Angka rata – rata

N = Jumlah skor

$\sum x$ = Nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan tentang interval penelitian tersebut. terhitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{k}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K = Jumlah kategori

$$I = \left[\frac{5 - 1}{5} \right] = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentan skala sehingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responen Terhadap Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3.39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Analisis Secara Inferensial

Analisis inferensial menurut (Sugiyono, 2013), yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Dalam uji inferensial ini mencakup uji instrument, uji regresi, dan uji signifikansi. Pengujian dalam analisis inferensial ini peneliti menggunakan *SPSS 24 for windows*.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir (X_1), Motivasi (X_2) Kecerdasaan emosional (X_3) Kinerja Karyawan (Y). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013)

Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kecerdasan Emosional
 b_1, b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
 e = error

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Sugiyono, 2015). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antar $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen.

Dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosstion*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*Time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar pada pengguna koefisien determinasi adalah biasa terhadap variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan Adjusted R^2 untuk mengevaluasi model regresi karena Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, pada penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 untuk mengevaluasi model regresi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel independen (Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

Uji-t (parsial)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0.05$. Uji – t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus hipotesis menurut (Sahid Raharjo, 2017) :

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

Keterangan:

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel dalam penelitian

k = jumlah variabel bebas (X)

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut (Sahid Raharjo, 2017) sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Nilai t dari uji t dapat dilihat dari hasil pengelolaan dari program SPSS

Uji-f (simultan)

Uji-f digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan atau secara bersama – sama yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sahid Raharjo, 2017). Dengan rumus Uji F menurut (Sahid Raharjo, 2017), sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n - k)$$

keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Sahid Raharjo (2017) sebagai berikut :
 Jika nilai signifikansi < dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
 Jika nilai signifikansi > dari 0,05 dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

HASIL

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS *for window* versi 24. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	0,967	2,584		0,374	0,710
	Pengembangan Karir (X1)	0,422	0,114	0,529	3,712	0,001
	Kecerdasan Emosional (X3)	0,100	0,048	0,293	2,064	0,046
	Kecerdasan Emosional (X3)	0,242	0,090	0,287	2,702	0,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 24 for windows di dapat persamaan regresinya adalah

$$Y = -0,967 + 0,422 (X_1) + 0,100 (X_2) + 0,242 (X_3)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 0,967 mempunyai arti bahwa apabila variabel pengembangan karir (X_1), Motivasi (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan akan tetap yaitu -0,967. Apabila variabel pengembangan karir (X_1), Motivasi (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0,422 mempunyai makna bahwa apabila pengembangan karir (X_1) di tingkatkan satu satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sebesar 0,422 dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) di anggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,100 mempunyai makna bahwa apabila motivasi (X_2) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sebesar 0,100 dengan asumsi variabel kecerdasan (X_3) dianggap tetap
4. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_3) sebesar 0,242 mempunyai makna bahwa apabila kecerdasan emosional (X_3) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu sebesar 0,242 dengan asumsi variabel pengembangan karir (X_1) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas pengembangan karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS versi 24 for windows. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.

Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	0,630	0,599	1,258
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X3), Kecerdasan Emosional (X3), Pengembangan Karir (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59,9% Kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu di pengaruhi oleh variasi ketiga variabel independent. Yaitu Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya ($100\% - 59,9\% = -58,9\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen Pengembangan karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Keerdasan Emosional (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) baik secara persial maupun simultan.

Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara persial terhadap variabel terkait digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 5

Uji T (Uji Secara Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,967	2,584		0,374	0,710
	Pengembangan Karir (X_1)	0,422	0,114	0,529	3,712	0,001
	Motivasi (X_2)	0,100	0,048	0,293	2,064	0,046
	Kecerdasan Emosional (X_3)	0,242	0,090	0,287	2,702	0,010
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Dari hasil peritungan diatas maka dapat dijelaskan pengembangan karir (X_1) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Artinya Pengembangan Karir (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian variabel Motivasi (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,046, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian variabel Kecerdasan Emosional (X_3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya Kecerdasan Emosional (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka digunakan uji f. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji anova atau uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,969	3	32,323	20,440	,000 ^b
	Residual	56,931	36	1,581		
	Total	153,900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X3), Kecerdasan Emosional (X3), Pengembangan Karir (X1)						

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.005$. karena nilai signifikansi di bawah 0.05 menunjukkan bahwa secara Bersama-sama Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) mempunyai pengaruh dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara variabel-variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) yang signifikan secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan penilaian dilakukan dengan empat indikator dengan empat item pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap kinerja karyawan adalah memiliki nilai rata-rata yaitu 3,74. Berdasarkan kriteria penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah pada kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan) di angka 3,80. Ketelitian sangat penting bagi karyawan dalam bekerja untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (bekerja sama dengan baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim) di angka 3,65. Hal ini mendefinisikan bahwa masih kurangnya kerja sama antar atasan dan karyawan, karena kurangnya komunikasi sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Di sarankan kepada perusahaan agar lebih di tingkatkan kerja sama antar karyawan dan atasan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Hasil dari distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir (X_1) Terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu, berdasarkan penilaian yang dilakukan dengan lima indikator dengan lima item pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap Pengembangan karir (X_1) dengan rata-rata yaitu 3,64. Maka merujuk pada skala tanggapan responden termasuk kategori Baik. Dengan

nilai pernyataan tertinggi (Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan) di angka 3,73. Dengan adanya informasi yang diberikan perusahaan mengenai pengembangan karir maka karyawan dapat meningkatkan kinerja agar mampu mencapai karir yang lebih baik. Kemudian nilai terendah dalam pernyataan (Berdasarkan Pendidikan dan pengalaman kerja yang saya miliki, saya siap ditempatkan berbagai posisi pekerjaan) di angka 3,55. Hal ini menjelaskan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak siap di posisi di tempat yang diberikan perusahaan dikarenakan kurangnya pengalaman dalam posisi tersebut. Disarankan kepada perusahaan agar lebih teliti dalam penempatan posisi bagi karyawan disesuaikan dengan Pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya sehingga kinerja karyawan meningkat.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₂)

Pada variabel Motivasi (X₂) penelitian dilakukan dengan sembilan indikator dengan Sembilan item pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel motivasi adalah dengan rata-rata yaitu 3,39. Maka merujuk pada skala tanggapan responden dalam katagori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Adanya suatu dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.) di angka 3,45. Rasa tanggung jawab sangat dibutuhkan dalam setiap diri karyawan karena untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan, akan tetapi masih terdapat nilai terendah pada pernyataan (Adanya suatu upayah atau dorongan dari diri saya untuk melebihi target kerja yang di capai di PT. Ciomas Adisatwa) di angka 3,33. Hal ini disebabkan karena kesadaran diri dari setiap karyawan masih kurang untuk memotivasi diri agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka disarankan kepada PT. Ciomas Adisatwa untuk memberikan motivasi terhadap karyawan agar terbentuknya kesadaran diri dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasaan Emosional (X₃)

Pada variabel pengembangan karir (X₃) penilaian dilakukan dengan lima indikator dengan lima item pernyataan., Adapun tanggapan responden terhadap kecerdasan emosional adalah memiliki nilai rata-rata 4,28. Maka merujuk pada skala tanggapan responden dalam katagori sangat baik. Dengan nilai pernyataan tertinggi (Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain.) di angka 4,55. Setiap keputusan tidak dapat di buat sendiri oleh seseorang, maka dibentuk kerja sama tim untuk menghasilkan keputusan Bersama. Kemudian terdapat nilai terendah dalam pernyataan (Saya berusaha untuk mengerti apa yang sedang terjadi disekitar saya) di angka 4,10. Hal ini di sebabkan karena terdapat beberapa karyawan yang masih kurang mengerti atau memahami akan kesadaran apa yang sedang terjadi di dalam perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun, hal dikarenakan masih kurangnya arahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. maka disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kesadaran dari karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu yaitu seluruh karyawan tetap PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang responden yang telah di uji sehingga dapat diketahui pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kecerdasaan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa.

Di lihat dari jenis kelamin Karyawan Laki-Laki sebanyak 30 orang dan perempuan sebanyak 10 orang umur rata-rata 21-39 tahun, karena di PT. Ciomas Adisatwa lebih banyak bekerja di lapangan, maka dari itu PT. Ciomas Adisatwa lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki

Dilihat dari tanggapan responden mengenai variabel Kinerja karyawan (Y) termasuk dalam katagori baik. Hal ini di sebabkan karena meningkatnya kinerja karyawan yang selalu di beri arahan-arahan dan pelatihan dari atasan sehingga karyawan PT. Ciomas Adisatwa Termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk mencapai tujuan dari karyawan itu sendiri. Kemudian dari tanggapan responden mengenai variabel pengembangan karir (X₁) termasuk dalam katagori baik. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa puas atas diberikanya pengembangan karir sesuai dengan tangka Pendidikan dan pengalam yag dimilikinya. Keudian tanggapan responden mengenai variabel Motivasi (X₂) termasuk dalam kategori baik. Dikarenkan setiap bkaryawan memiliki motivasi dalam hidup untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di rencanakan, karyawan PT. Ciomas Adisatwa sendiri membangun motivasi untuk selalu bersemangat dan Bersatu dalam kerja sama tim. Adapun tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional (X₃) termasuk kategori baik. Disebabkan karena karyawan PT. Ciomas Adisatwa dapat mengontrol emosi dan menilai mana baik dan tidaknya suatu tindakan untuk karyawan itu sendiri ataupun PT. Ciomas Adisatwa.

Adapun hasil dari uji hipotensis secara persial (uji t) dan uji hipotensis secara silmultan (uji f) akan di jabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hepotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Jika pengembangan karir semakin ditingkatkan maka kinerja kryawan akan semakin tinggi. hal ini terjadi karena karyawan lebih melihat ke hasil kerja nyata yang dapat dilihat seperti pencapaian target atau prestasi. Karena dengan berprestasi maka pengembangan karir akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil tanggapan responden atas variabel Pengembangan Karir (X₁) berada pada 3,64 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40-4,19) maka termasuk kategori Baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan.) diangka 3,64.

Adapun teori yang sejalan dengan pemikiran ini yaitu Faustino Cardoso Gomes dalam Nurcahyo (2012) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan karir di masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan agar mengembangkan karir secara maksimal.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Amar Balbed, Desak Ketut Sintaasih (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pengembangan karir.

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diteima. Jika motivasi semakin di tingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, Karena di berikan dorongan atau motivasi untuk menciptakan kerja sama yang baik antar karyawan, bekerja efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil tanggapan responden atas variabel Motivasi (X₂) berada pada 3,39 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (2,60-3,39) maka termasuk kategori cukup baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja saya untuk menjadi lebih baik.) diangka 3,39.

Adapun teori sejalan dengan pemikiran ini yaitu menurut Malayu (2005) yang menjelaskan bahwa motivasi berarti memberikan dorongan dan pemberian daya penerangan untuk menciptakan kepuasan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Denny Erica, Intah Suryani, Hoiriyah, Irwin Ananta Virdada (2020) yang membuktikan hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur motivasi yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil tanggapan responden atas variabel Kecerdasan Emosional (X_3) berada pada 4,28 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (4,20-5,00) maka termasuk kategori sangat baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain) diangka 4,55.

Dengan adanya kerja sama tim untuk menciptakan keputusan Bersama diharapkan mampu berdampak baik terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan kedepannya. Adapun teori sejalan dengan pemikiran ini yaitu Goleman (2004) menyatakan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dan mengendalikan perasaan orang lain, sehingga mampu melakukan kerja sama tim dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdaman Rauf, Andi Dorawati, Hardiati (2019) yang menyatakan bahwa Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Kecerdasan Emosional (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa pengembangan karir (X_1), memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang didasari oleh dorongan dari Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu dalam pengembangan karir yang ditawarkan atasan kepada karyawan untuk menjalin hubungan yang kuat antara atasan dengan karyawan. Hal seperti ini memungkinkan atasan dan karyawan untuk memahami pentingnya pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa.

Motivasi (X_2) juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengontrol suasana hati akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karena kesadaran emosi membuat mempengaruhi suasana hati untuk melakukan kegiatan yang lebih positif. Penelitian ini sejalan dengan teori Goleman (2006:44) yang menyatakan kecerdasan emosional diantaranya mencakup aspek kemampuan mengontrol emosi dan kemampuan kerja sama.

Kecerdasan Emosional (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa dapat meningkat apabila kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial ditingkatkan maka sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cioma Adistwa Kota Bengkulu. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Semakin tinggi pengembangan karir yang di berikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa. Jika motivasi semakin di tingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. karena dorongan atau motivasi untuk menciptakan kerja sama yang baik antar karyawan dapat menciptakan kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa meningkat.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kota Bengkulu. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih profesional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik
4. Pengembangan karir, motivasi, dan kecerdasan emosional Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Dengan meningkatkan kesadaran diri untuk memotivasi diri agar lebih berprestasi karyawan maka perkembangan karirnya akan meningkat maka akan meningkatnya jug kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K. (2016). *PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . HD MOTOR 99 DENPASAR* Adetya Vianty Putri 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia *Pengembangan Sumber Daya Manusia Organisasi Merupakan Suatu Proses Pen.* 5(11), 7272–7299.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 5(12), 7590-7599.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Erica, D., Suryani, I., & Vidada, I. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk.* 4(1), 52–58.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2004). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi (Primal Leadership)*. Pt

Gramedia Pustaka Utama.

- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Nizam, M. F., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Pemasaran Umkm. *Jurnal EMA*, 5(2), 1214–1224. <https://doi.org/10.47335/Ema.V5i2.55>
- Pasca, S., Universitas, S., & Mada, G. (2016). *Dukungan Organisasi, Kinerja Penyuluh Sosial, Partisipasi Masyarakat*. 39–55.
- Ramli, A. H., Yudhistira, R., Studi, P., Manajemen, M., Sarjana, P., & Trisakti, U. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT . Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta*. 811–816.
- Rauf, R., & Dorawati, A. (2019). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP*. 2(2).
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* /, 1(4), 1044–1054.
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Wibowo, C. T. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 1–16. <https://doi.org/10.20961/jbm.V15i1.4108>
- Wirawan, P. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 12–26.
- Yenti, N., Machasin, & Amsal, C. (2014). Effect Of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence And Discipline To Nurses Performance In PMC Hospital Pekanbaru. *Jom FEKON*, 1(2), 1–21.
- Yuda, A., & Suhaeni, T. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*. 51–62.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol1.Iss1.Pp33-52>