

PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA (STUDY PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BINA MEDIKA)

Heni Suhaeni¹

Universitas Satya Negara Indonesia

Agus Fauzi²

Universitas Mercu Buana

Guston Sitorus³

Universitas Satya Negara Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of the variable emotional intelligence and self-efficacy partially or simultaneously on work productivity through work motivation. The population of this study using random sampling is all employees of RSIA Bina Medika taken randomly. The sample data used are 147 samples from 223 employees. The research design is quantitative research. The method of data collection in this research is to conduct surveys and distribute questionnaires using digital forms. In addition, there are several methods of data analysis in this study, namely descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression test and path analysis test. The types of data used in this study are primary and secondary data. The results of the simultaneous and partial test prove that the variables of emotional intelligence and self-efficacy on work productivity through work motivation have an effect on each other. This is evidenced by the F test obtained that the calculated F value is 4.330 with a significant level of 0.001 which is smaller than alpha 0.05 (5%). The calculated F produced is 4.330, which is greater than the F table, which is 3.06. Thus, simultaneously emotional intelligence and self-efficacy have a positive and significant effect on work motivation. Thus, simultaneously emotional intelligence, self-efficacy, and work motivation have a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: Emotional Intelligence, Self-Efficacy, and Work Motivation, and Work Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosi dan efikasi diri secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Populasi penelitian ini menggunakan random sampling adalah seluruh karyawan RSIA Bina Medika yang diambil secara acak. Data sample yang digunakan sebanyak 147 sample dari 223 karyawan. Desain penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey dan menyebarkan kuisioner dengan menggunakan digital form. Selain itu terdapat beberapa metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji path analisis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Dari hasil pengujian secara simultan dan parsial membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja saling berpengaruh. Hal ini dibuktikan dengan Berdasarkan uji F diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 4,330 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). F hitung yang dihasilkan sebesar 4,330 lebih besar dari pada F tabel yaitu 3,06. Dengan demikian secara serempak kecerdasan emosi dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian secara serempak kecerdasan emosi, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosi, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja, Dan Produktivitas Kerja.

Pendahuluan

Perkembangan dunia Rumah Sakit yang semakin meningkat selaras dengan kondisi kesehatan masyarakat dan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kesehatan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan di rumah sakit

karena berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/pasien. Kualitas dan produktivitas pelayanan kesehatan yang baik sangat memungkinkan memuaskan pasien dan keluarganya, yang kemudian memberikan kepercayaan dan membuat pasien akan kembali lagi.

Salah satu faktor yang mungkin sangat mempengaruhi kualitas pelayanan di rumah sakit adalah kehandalan dan produktivitas kerja seluruh karyawan yang bertugas. Efektifitas dan efisiensi kerja sumber daya manusia bisa saja menjadi penentu dalam peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit. Besar kemungkinan para karyawan akan kerja dengan efektif dan efisien apabila mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa dirinya mempunyai kemampuan mengembangkan diri secara sadar akan perasaan, pikiran dan tindakan untuk menghasilkan profesionalitas dalam melayani.

Kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan keterampilan sosial di duga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan di rumah sakit, berakar dari konsep *social intelligence*, yaitu suatu kemampuan memahami dan mengatur untuk bertindak secara bijak dalam hubungan antar manusia, untuk menempatkan kecerdasan emosional yang dibedakan menjadi lima wilayah utama, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dan mengekspresikan emosi diri sendiri dengan tepat, kemampuan memotivasi diri, kemampuan mengenali emosi orang, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain (Goleman ;2005)

Kajian Pustaka

Kecerdasan Emosi

Kecerdasan Emosional menurut Tridhonanto (2009) adalah kemampuan individu mengelola diri sendiri dan kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan, dan keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Kecerdasan Emosional menurut Bradberry dan Greaves (2007) adalah dua buah produk dari dua skill utama yaitu kompetensi personal dan kompetensi sosial. Kompetensi personal lebih berfokus pada diri anda sebagai seorang individu, dan terbagi kedalam skill kesadaran diri dan skill manajemen diri. Kompetensi sosial lebih berfokus pada bagaimana hubungan anda dengan orang lain dan terbagi kedalam skill kesadaran sosial dan skill manajemen hubungan sosial.

Kecerdasan Emosional Menurut Goleman (2005) adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan Emosionalnya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan Emosional dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial sehingga akan menciptakan output/produksi yang baik. Kecerdasan emosi secara parsial mempengaruhi kinerja.

Goleman (2005), kecerdasan emosi adalah kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang untuk memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa.

Menurut Goleman (2005) Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls, mampu mengatur suasana hati, mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir dan mampu berempati serta berharap sehingga orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi tentunya akan berpengaruh pada motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Goleman (2005) salah satu indikator kecerdasan emosi adalah motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

Goleman (2005) menyatakan bahwa seseorang yang tidak mempunyai upaya mengontrol emosi yang merupakan indikator dari efikasi diri apabila berinteraksi dengan orang lain tidak akan muncul motivasi untuk menjalankan kerja secara baik.

Adapun menurut Patton (2002) kecerdasan emosional berarti suatu kecerdasan untuk mengetahui emosi secara efektif dalam mencapai tujuan, membangun hubungan produktivitas yang baik dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Patton (2002) juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian, sehingga dapat menyalurkan emosi-emosi secara efektif yang selanjutnya akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan.

Kecerdasan Emosional Menurut Cooper dan Sawaf (2002) adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Dimana kecerdasan emosi juga merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi

secara efektif untuk mencapai tujuan untuk membangun produktivitas kerja dan meraih prestasi kerja.

Boyatzis (1999) kecerdasan emosi adalah ungkapan yang tepat untuk memusatkan perhatian pada bakat manusia, bahkan meskipun sederhana sebagai ungkapan, itu menggabungkan kompleksitas kemampuan seseorang.

Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosi

Goleman (2005) membentuk dimensi kecerdasan emosi secara lebih rinci, kecerdasan emosi dibagi menjadi 5 dimensi, adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri (*Self awareness*), adalah kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya.
 - a) Mampu memahami kekuatan diri
 - b) Mampu memahami kelemahan diri
 - c) Mampu memahami motivasi diri
 - d) Mampu mengukur bagaimana suasana hatinya mempengaruhi orang lain secara intuitif
 - e) Mampu menerima umpan balik dari orang lain
 - f) Mampu membuat keputusan meskipun di bawah tekanan
 - g) Mampu menunjukkan sikap humoris
 - h) Mampu memahami faktor-faktor yang membuat dirinya disukai orang lain
 - i) Lebih peka analisisnya untuk memahami perasaan orang lain
- b. Pengaturan diri (*Self regulation*), adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya. Indikatornya adalah :
 - a) Mampu mengontrol atau mengarahkan suasana hati
 - b) Mampu berpikir jernih sebelum bertindak
- c. Motivasi diri (*Self motivation*), adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:
 - a) Memiliki beberapa alasan sehingga termotivasi untuk selalu memperbaiki kinerja
 - b) Memiliki kesiapan mental untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi
 - c) Motivasi untuk bisa sukses dibandingkan ketakutan akan kegagalan
- d. Kesadaran sosial (*Social awareness*), adalah kesadaran sosial adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain (*Social awareness refers to having understanding and sensitivity to the feelings, thoughts, and situations of others*). Indikator untuk mengukur social awareness adalah sebagai berikut:
 - a) Merasakan apa yang dialami orang lain
 - b) Memahami kebutuhan orang lain dengan menunjukkan kepedulian
- e. Keterampilan sosial (*Social skill*), adalah kemampuan untuk menjalin hubungan sosial yang didasarkan pada indikator :
 - a) Menjalinkan hubungan baik dengan orang lain
 - b) Membangun hubungan/jaringan dengan divisi lain
 - a) Bertanggung jawab terhadap prestasi pribadi (*Conscientiousness*)
 - b) Fleksibel dalam menghadapi perubahan (*Adaptability*)
 - c) Berusaha keras untuk meningkatkan hasil atau memenuhi standar kualitas yang tinggi (*Achievement Orientation*)
 - d) Selalu siap bertindak setiap ada peluang (*Initiative*)

Hal-Hal Yang Dipengaruhi Oleh Kecerdasan Emosi

- a. Kinerja
- b. Produktivitas Kerja
- c. Prestasi Kerja

Efikasi Diri

Erlina (2020) efikasi diri (*self-efficacy*) didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu, kemampuan seseorang untuk dapat memilih-milih perilaku yang sesuai dengan lingkungannya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Gosselin & Maddux (2003) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah pemahaman aspek penting dari diri dan identitas-keyakinan orang tentang kemampuan pribadi dan bagaimana keyakinan itu mempengaruhi apa yang mereka coba capai, mendorong/memotivasi bagaimana mereka mencoba untuk mencapainya, dan bagaimana mereka bereaksi terhadap keberhasilan dan kemunduran.

Lenz (2002) efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya, dimana secara konsep banyak diaplikasikan dalam mencapai tujuan dari tindakan tertentu yang bersifat spesifik.

Judge, dkk. (1998), menyatakan bahwa self efficacy merupakan salah satu *core evaluations* atau salah satu dasar untuk melakukan evaluasi tentang diri yang berguna untuk memahami diri, merupakan salah satu

aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena self efficacy yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi dan pada akhirnya memberi dampak motivasi dari individu tersebut untuk menciptakan produktivitas yang tinggi.

Robbins (2011) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang ikut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Bandura (1997) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses kognitif social. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai motivasi dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah, serta mampu memobilisasi energi yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dimana hal ini sangat diperlukan di dalam organisasi dan menentukan kepuasan kerja yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan memperoleh hasil yang maksimal. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan mencapai kinerja yang baik atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah mudah menyerah dan putus asa bila menghadapi kesulitan dan permasalahan. Bandura (1997) mengatakan *self-efficacy* adalah kepercayaan individu pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu.

Pendapat lain diungkapkan oleh Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa efikasi diri yang kuat meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja yang baik dalam berbagai hal. Seseorang yang memiliki kepastian akan kapasitasnya akan lebih menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan seperti itu akan membantu perkembangan minat intrinsik dan memikat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Mereka menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka ketika menghadapi kegagalan. Mereka dengan cepat akan memulihkan rasa efikasinya setelah mengalami kegagalan atau kemunduran.

Dimensi Dan Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) terdapat 4 dimensi *self efficacy* dengan indikator-indikatornya, meliputi:

- a. Tingkat (*level*), tingkat self efficacy tiap individu dalam mengerjakan serta menyelesaikan suatu tugas jelas berbeda. Perbedaan itu, bergantung pada tingkat kesulitan dari tugas tersebut. Seseorang akan memiliki self efficacy tinggi apabila mereka mengerjakan tugas yang relatif simple dan mudah bagi dirinya.
 - a) Kemampuan menyelesaikan tugas
 - b) Kemampuan menerima apabila ada tugas-tugas sulit yang lebih membutuhkan kompetensi yang lebih tinggi.
- b. Keluasan (*generality*) adalah berhubungan dengan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan bidang atau sesuatu yang sedang ia kerjakan. Mereka dapat mengemukakan bahwa dirinya mempunyai Self Efficacy pada aktivitas yang beragam atau terbatas pada kegunaan dari domain tertentu saja. Indikatornya adalah sebagai berikut :
 - a) Keterampilan dalam mengerjakan bidang atau sesuatu yang sesuai dengan tempat kerja
 - b) Menguasai berbagai bidang sekaligus untuk menyelesaikan pekerjaannya
- c. Kekuatan (*strength*), dimensi ini lebih memfokuskan pada level kekuatan atau resistansi dari seseorang terhadap keyakinannya. Self Efficacy akan memberitahukan pada seseorang bahwa segala tindakan dan pekerjaan yang mereka lakukan akan membuahkan hasil yang sesuai dengan ekspektasi mereka. Dasar dari mengapa dirinya menjadi pekerja keras adalah karena Self Efficacy mereka yang tinggi
 - a) Keyakinan bahwa segala pekerjaan yang mereka lakukan akan membuahkan hasil yang sesuai dengan ekspektasi
 - b) Kemampuan menjadi pekerja keras

Hal-Hal Yang Dipengaruhi Oleh Efikasi Diri

- a. Motivasi
- b. Ketekunan
- c. Kepuasan Kerja
- d. Produktivitas Kerja
- e. Kinerja

Motivasi Kerja

Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Pasolong (2015) Motivasi merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan agar terwujud.

Motivasi adalah dorongan yang bersifat internal dan eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik. Motivasi berhubungan dengan erat dengan bagaimana perilaku itu di mulai, dikuatkan, didukung, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul ketika semua itu berlangsung.

Sardiman (2014) motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu.

Hasibuan (2014) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menghasilkan output yang optimal.

Siagian (2004) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktu nya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Herzberg (1993) motivasi adalah suatu dorongan yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk mampu mengerahkan kemampuan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dimensi dan Indikator motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi dibagi menjadi tiga dimensi :

- a. Pendorong utama, yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang
 - a) Gaji
 - b) Bonus
 - c) Kompensasi
- b. Semi pendorong utama, yaitu yang menunjang pendorong utama
 - a) Supervisi/Penilaian
 - b) Kebijakan
 - c) Promosi
 - d) Jaminan kesejahteraan karyawan (hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya)
- c. Pendorong nonmaterial, yaitu tidak dapat dilihat dengan uang
 - a) Hubungan kerja
 - b) Keamanan kondisi kerja

Produktivitas Kerja

Mahanggoro (2018) produktivitas kerja adalah sebagai bentuk dari sikap mental dan pelaku yang berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan. Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam meraih kemenangan dalam persaingan global yang sangat kompetitif di berbagai bidang. Produktivitas kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tanpa adanya kebijakan strategis yang tepat dan terintegrasi dari pihak manajemen.

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Pengertian produktivitas menurut Sedarmayanti (2017) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu, atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Siagian (2004) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang atau jasa (Sinungan 2009).

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan peneliti mengambil produktivitas kerja sebagai variabel dependen, karena dalam beberapa teori bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya kemampuan, keyakinan dan semangat kerja seseorang.

Produktivitas memiliki dua dimensi menurut Sedarmayanti (2017) yaitu:

- a. Efektivitas
 - a) Pencapaian untuk kerja yang maksimal
 - b) Pencapaian target
 - c) Bertanggung jawab
 - d) Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- b. Efisiensi
 - a) Upaya mengevaluasi hasil
 - b) Mempunyai pandangan kedepan
 - c) Mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mahanggoro (2018) produktivitas kerja dipengaruhi oleh ;

- a. Faktor pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Disiplin
- d. Sikap
- e. Etika kerja
- f. Motivasi
- g. Gaji
- h. Kesehatan
- i. Teknologi
- j. Manajemen
- k. Kesempatan berprestasi

Hipotesis

- H1: Kecerdasan emosi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan RSIA Bina Medika
- H2: Efikasi diri berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan RSIA Bina Medika
- H3: Kecerdasan emosi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RSIA Bina Medika
- H4: Efikasi diri berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RSIA Bina Medika
- H5: Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RSIA Bina Medika
- H6: Kecerdasan emosi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan RSIA Bina Medika
- H7: Efikasi diri berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan RSIA Bina Medika

Metodologi

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah desain penelitian kuantitatif dengan metode uji kausal dimana untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar satu atau bahkan lebih variabel bebas terhadap variabel terkait.

Metode analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian dengan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian uji validitas dan reabilitas data kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, kemudian dilakukan uji analisis jalur (path analysis) dikarenakan terdapat variabel intervening. Pengujian data ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 28. Setelah model terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, maka langkah selanjutnya dilakukan uji koefisiensi determinasi, uji F, uji t dan path analysis

Hasil Dan Pembahasan

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,238 ^a	,918	,807	4,217	2,115

a. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI, KECERDASAN_EMOSI

b. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber : Out put SPSS Ver. 28 (2022)

Dari gambar diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,807 atau 80,7%. Nilai ini memberikan pengertian bahwa kecerdasan emosi (X1) dan efikasi diri (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 80,7%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar analisa penelitian seperti kepemimpinan dan budaya kerja.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,735 ^a	,740	,731	3,469	1,998

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KECERDASAN_EMOSI, EFIKASI DIRI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Out put SPSS Ver. 28 (2022)

Dari gambar diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,731 atau 73,1%. Nilai ini memberikan pengertian bahwa kecerdasan emosi (X1), efikasi diri (X2) dan motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 73,1%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar analisa penelitian seperti keterampilan, manajemen dan teknologi.

Uji Statistik F (Uji Signifikan Simultan)

Tingkat signifikan dalam uji penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik f dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai f hitung lebih besar dari f tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada babar tabel sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628,800	2	314,400	4,330	,001 ^b
	Residual	10456,806	144	72,617		
	Total	11085,605	146			

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

b. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI, KECERDASAN_EMOSI

Sumber : Out put SPSS Ver. 28 (2022)

Dari gambar di atas diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 4,330 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). F hitung yang dihasilkan sebesar 4,330 lebih besar dari pada F tabel yaitu 3,06. Dengan demikian secara serempak kecerdasan emosi (X₁) dan efikasi diri (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5020,611	3	1673,537	55,961	<,001 ^b
	Residual	4276,505	143	29,906		
	Total	9297,116	146			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KECERDASAN_EMOSI, EFIKASI DIRI

Sumber : Out put SPSS Ver. 28 (2022)

Dari gambar di atas diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 55,961 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). F hitung yang dihasilkan sebesar 55,961 lebih besar dari pada F tabel yaitu 2,67.

Dengan demikian secara serempak kecerdasan emosi (X_1) efikasi diri (X_2), dan Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y).
 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	47,865	9,010		5,312	<,001		
	KECERDASAN_EMOSI	120,222	,057	,380	3,397	,002	,715	1,398
	EFIKASI DIRI	146,000	,181	,256	2,678	,001	,715	1,398

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Sumber : Out put SPSS Ver. 28 (2022)

Dari tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung > t tabel dari kecerdasan emosi (X_1) yaitu 3,397 > 1,656 dan nilai signifikan sebesar 0,02 < alpha 0,05, sehingga variabel kecerdasan emosi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Nilai t hitung > t tabel dari efikasi diri (X_2) yaitu 2,678 > 1,656 dan nilai signifikan sebesar 0,01 < alpha 0,05, sehingga variabel efikasi diri (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan demikian maka hipotesis diterima.

Gbr. 4.18 Tabel Hasil Uji t Variabel Kecerdasan Emosi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-16,366	6,323		-2,588	,011		
	KECERDASAN_EMOSI	735,000	,036	,407	6,072	<,001	,714	1,400
	EFIKASI DIRI	1653,000	,119	,376	5,473	<,001	,681	1,468
	MOTIVASI_KERJA	1150,000	,053	,164	2,802	,001	,943	1,060

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Sumber : Out put SPSS Ver. 28 (2022)

Dari tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung > t tabel dari kecerdasan emosi (X_1) yaitu 6,072 > 1,656 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < alpha 0,05, sehingga variabel kecerdasan emosi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Nilai t hitung > t tabel dari efikasi diri (X_2) yaitu 5,473 > 1,656 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < alpha 0,05, sehingga variabel kecerdasan emosi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan demikian maka hipotesis diterima.
3. Nilai t hitung > t tabel dari motivasi kerja (Z) yaitu 2,802 > 1,656 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < alpha 0,05, sehingga variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan demikian maka hipotesis diterima.

Uji Path Analysis (Analysis Jalur)

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

a) Kecerdasan Emosi terhadap Motivasi Kerja ($X_1 - Z$)

$$\text{Mecari Standar Error} \rightarrow e_1 = \sqrt{1 - r^2}$$

$$r^2 : \text{R Square} = \sqrt{1 - 0,10} = 0,949$$

Dilihat dari nilai sig > 0,05, e_1 > dari nilai sig, artinya Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

b) Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja ($X_2 - Z$)

$$\text{Mecari Standar Error} \rightarrow e_2 = \sqrt{1 - r^2}$$

$r^2 : \text{R Square} = \sqrt{1 - 0,56} = 0,663$ Dilihat dari nilai sig > 0,05, e_1 > dari nilai sig, artinya Efikasi Diri berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

c) Kecerdasan Emosi terhadap Produktivitas Kerja ($X_1 - Y$) Mecari Standar Error $\rightarrow e_3 = \sqrt{1 - r^2}$

$$r^2 : \text{R Square} = \sqrt{1 - 0,39} = 0,781$$

- Dilihat dari nilai sig > 0,05, e_1 > dari nilai sig, artinya Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja.
- d) Efikasi Diri terhadap Produktivitas Kerja (X_2 -Y)
 Mencari Standar Error $\rightarrow e_4 = \sqrt{1 - r^2}$
 r^2 : R Square = $\sqrt{1 - 0,40} = 0,775$
 Dilihat dari nilai sig > 0,05, e_1 > dari nilai sig, artinya Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
- e) Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Z-Y)
 Mencari Standar Error $\rightarrow e_5 = \sqrt{1 - r^2}$
 r^2 : R Square = $\sqrt{1 - 0,86} = 0,374$
 Dilihat dari nilai sig > 0,05, e_1 > dari nilai sig, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
- b. Pengaruh Tidak Langsung (Analisis Pengaruh Mediasi)
 Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau digunakan formula sebagai berikut :
- a) Pengaruh variabel kecerdasan emosi terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja (X_1 -Z-Y).
 $e_6 = (X_1 -Z) \times (Z-Y)$
 $= 0,949 \times 0,374$
 $= 0,355$
 Dilihat dari nilai sig > 0,05, e_6 > dari nilai sig, artinya kecerdasan emosi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.
- b) Pengaruh variabel efikasi diri terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja (X_2 -Z-Y).
 $e_7 = (X_2 -Z) \times (Z-Y)$
 $= 0,663 \times 0,374$
 $= 0,248$
 Dilihat dari nilai sig > 0,05, e_7 > dari nilai sig, artinya efikasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.
- c. Pengaruh Total (*Total Effect*)
 Untuk menghitung pengaruh total atau *total effect*, digunakan formula sebagai berikut :
- a) Pengaruh variabel kecerdasan emosi terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja (X_1 -Z-Y).
 $e_8 = (X_1 -Z) + (Z-Y)$
 $= 0,949 + 0,374$
 $= 1,323$
 Diketahui kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan juga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja maka motivasi kerja signifikan dalam memediasi hubungan antara kecerdasan emosi terhadap produktivitas kerja.
- b) Pengaruh variabel efikasi diri terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja (X_2 -Z-Y).
 $e_9 = (X_2 -Z) + (Z-Y)$
 $= 0,663 + 0,374$
 $= 1,037$
 Diketahui efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan juga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja maka motivasi kerja signifikan dalam memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri melalui Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 4,330 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). F hitung yang dihasilkan sebesar 4,330 lebih besar dari pada F tabel yaitu 3,06. Dengan demikian secara serempak kecerdasan emosi (X_1) dan efikasi diri (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
2. Berdasarkan uji F diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 55,961 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). F hitung yang dihasilkan sebesar 55,961 lebih besar dari pada F tabel yaitu 2,67. Dengan demikian secara serempak kecerdasan emosi (X_1) efikasi diri (X_2), dan Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y).

3. Berdasarkan uji t, nilai t hitung > t tabel dari kecerdasan emosi (X1) yaitu $3,397 > 1,656$ dan nilai signifikan sebesar $0,02 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kecerdasan emosi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan demikian maka hipotesis diterima.
4. Berdasarkan uji t, nilai t hitung > t tabel dari efikasi diri (X2) yaitu $2,678 > 1,656$ dan nilai signifikan sebesar $0,01 < \alpha 0,05$, sehingga variabel efikasi diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) dengan demikian maka hipotesis diterima.
5. Berdasarkan uji Path Analysis nilai sig 1,323 diketahui kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan juga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja maka motivasi kerja signifikan dalam memediasi hubungan antara kecerdasan emosi terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian ini peneliti perlu memberi saran yang mungkin dapat dipertimbangkan:

1. Penelitian tentang produktivitas kerja ini merupakan hal yang cukup penting dalam ranahnya manajemen. Produktivitas kerja karyawan itu sendiri dapat dilihat dari sisi output dan prosesnya. Namun sulit sekali menemukan referensi yang dengan tegas mendeskripsikan apakah produktivitas kerja yang dimaksud adalah produktivitas yang keluar sebagai output atau proses, sehingga tidak sedikit penjabaran terhadap variabel bebas pada penelitian yang tidak sesuai dengan produktivitas kerja yang dimaksud. Oleh karena itu diperlukan adanya referensi-referensi yang terbaru dalam mendeskripsikan produktivitas kerja dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya dapat mencari variabel lain dengan karakteristik yang lain tidak hanya kecerdasan emosi dan efikasi diri.
2. Penelitian tentang produktivitas kerja di RS jarang sekali dilakukan yang mungkin dikarenakan produk yang dihasilkan oleh RS adalah jasa, maka dari itu untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang produktivitas kerja dengan melihat dari indikator lain yang belum peneliti lakukan misalnya terkait faktor resiliensi atau kebahagiaan karyawan.
3. Berdasarkan dengan skor indikator terendah penilaian terhadap kekuatan diri dari masing-masing karyawan maka sebaiknya RSIA Bina Medika sering melakukan pelatihan-pelatihan yang sifatnya menanamkan kepercayaan dan support system karyawan, contohnya pelatihan tentang *service exelent*.
4. Berdasarkan skor indikator terendah kesejahteraan jaminan kesehatan maka sebaiknya RSIA Bina Medika mempertimbangkan terkait jaminan kesehatan dari karyawan untuk tidak hanya menggunakan jaminan BPJS yang mana RSIA Bina Medika sendiri tidak melayani BPJS.
5. RSIA Bina Medika harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan meningkatkan segala hal terkait indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja salah satunya kecerdasan emosi karyawan dan peningkatan efikasi diri karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin baik.

Daftar Pustaka

- Abdul, Masaong K. dan A. Tilomi. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung : Alfabeta.
- Annisa, Warastri. (2018) *Efektifitas Pelatihan Kecerdasan Emosi untuk Meningkatkan Motivasi Diri pada Mahasiswa Berorganisasi di Universitas 'Asiyiyah Yogyakarta*. Jurnal pemikiran Dan Penelitian Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Atmoseputro, K. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Baloch, Qadar Baksh. (2014). The Impact of Emotional Intelligence on Employees Performance. *Journal of Managerial Sciences* Volume VIII Number 2
- Bandura, Albert. (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, USA : W. H. Freeman and Company
- Boyatzis, R.E.(1999) *Clustering Competence in Emotional Intelligence : Insights from the Emotional Competence Inventory*, Ohio, USA : Case Western Reserve University.
- Bradberry dan Greaves. (2007) *Emotional Intelligence 2.0*, San Diego, USA : TalentSmart.
- Çetin, Fatih. (2018). The Effect Of Occupational Self- Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation. *Journal Department of Business Administration*
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (2002) *Executive EQ : Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Corsini. (1994) *Memahami Self Efficacy atau Efikasi Diri*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Erlina, Lina. (2020) *Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*. Bandung : Penerbit Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.
- Firdaus, Daud. (2012) *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo*. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, Volume 19, Nomor 2.
- Gaspersz, V. (2007). *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Prestasi. (Terjemahan Alex Tri KW)*. Edisi II. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gosselin, Jennifer T & Maddux, James E. (2003) *Self-Efficacy*. Virginia, USA :George Mason University.
- Hambali, Imam. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi* Volume 5 No. 1
- Hasibuan, H. Malayu S.P (2014) *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard., Snyderman, Barbara Bloch. (1993) *The Motivation to Work*. New Brunswick, USA : Transaction Publisher.
- Ismail, Wahyuni. (2020) *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Hasil Belajar Biologi Peserta Didik*. Psikolamedia Jurnal Psikologi Volume 05 Nomor 01.
- Judge, TA dan JE Bono. (2001). *Relationship of Core Self Evaluations Traits Self Esteem, Gernalized Self Efficacy, Locus of Control and Emotional Stability eith Job Satisfaction and Job Performance; a Meta analysis*. Journal of Applied Psychology. Vol 86 No. 1 hlm. 80-92.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo (2010). *Organizational behavior*. 5 th ed. McGraw-Hill Higer Education. 182-184 & 209-210
- Laksmiari, Ni Putu P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 11 No. 1
- Lenz, Elizabeth R. (2002) *Self Efficacy In Nursing: Research and Measurement Persfective*, New York, USA : Springer Publish Company.
- Mahanggoro, Tri Pitara (2018) *Melejitkan Produktivitas Kerja*, Yogyakarta : Budi Utama
- Muta'Asifah. (2013) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Bmt Tamzis Wonosobo). Skripsi Thesis, Uin Sunan Kalijaga.
- Nisa, Ratih Khairun. (2018) *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Kreativitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Syari'ah Mandiri Palembang*.
- Oladepo, R.O. (2014) *Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance and Organizational Commitment: A Case Study of Dangote Flour Mills Workers*.
- Pasolong, Harbani. (2015) *Kepemimpinan Birokrasi*. Cetakan ke 4, Bandung : Alfabeta
- Patton, Michael Quinn. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*.USA: Sage Publicatin Inc.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Sangian, Jane Esther. (2016) *Pengaruh Komitmen, Efikasi Diri, Motivasi Dan Keefektifan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smpn Di Kabupaten Minahasa Utara Jurnal Manajemen pendidikan*, Universitas Negeri Manado, Indonesia.
- Sardiman, AM. (2014) *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press
- Sedarmayanti. (2017) *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2004) *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Sinungan, Muchdarsyah. (2009) *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tannady, Hendy. (2019). Effects of Work Environment and Self-Efficacy toward Motivation of Workers in Creative Sector in Province of Jakarta, Indonesia. *Journal Occupational Health And Safety Management*. Vol. 20, No. 172
- Tridhonanto. (2009) *Meraih Sukses Dengan Kecerdasan Emosional*, Jakarta : Elex Media komputindo.
- Zeeshan, Ahmed. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Employee's Performance Public and Private Higher Educational Institutions of Pakistan. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*