

Article history:

Received: 12 January 2022;

Revised: 14 January 2022;

Accepted: 15 January 2022;

Available online: 15 April 2022

Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Empowerment*, *Work Environment*, *Motivation*, dan *Teamwork* Terhadap *Job Satisfaction* pada Bank BPR di Kota Batam

Michelle Huang¹, Yuswardi²

¹²Universitas Internasional Batam

1841181.michelle@uib.ac.id, yuswardi@uib.edu

Keberlangsungan pada suatu perusahaan tidak saja dilihat dari berhasilnya pengelolaan pada bagian keuangan, pemasaran, dan produknya, namun juga dilihat dari keberhasilan perusahaan tersebut dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan pada perusahaan adalah aset penting selain modal, mesin, dan metode. Karyawan harus bisa dikelola dengan sebaik mungkin. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Empowerment*, *Work Environment*, *Motivation* dan *Teamwork* terhadap *Job Satisfaction* pada Bank BPR di Kota Batam. Kuesioner yang telah disebarakan adalah 300 kuesioner yang memiliki 38 pertanyaan. Data dari hasil kuesioner akan dilakukan analisa menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 21. Hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan menyimpulkan bahwa untuk variabel *Emotional Intelligence*, *Motivation* dan *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Untuk variabel *Empowerment* dan *Work Environment* hasil menunjukkan bahwa variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Kata Kunci : *Emotional Intelligence*, *Empowerment*, *Job Satisfaction*, *Motivation*, *Teamwork*, *Work Environment*.

Introduction

Seiring dengan adanya peningkatan dalam persaingan antara perusahaan yang mengakibatkan semua perusahaan harus bisa menjalankan kegiatan perusahaan secara optimal. Banyak perusahaan sering mengabaikan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut. Tetapi, keberlangsungan pada suatu perusahaan tidak saja dilihat dari berhasilnya pengelolaan pada bagian keuangan, pemasaran, dan produknya, namun juga dilihat dari keberhasilan perusahaan tersebut dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan pada sumber daya manusia perusahaan tidak bisa dianggap mudah karena didalamnya terlibat elemen dalam sebuah organisasi, yang merupakan karyawan, pimpinan, dan juga sistem itu sendiri. Karyawan di dalam suatu perusahaan adalah aset penting selain modal, mesin, dan metode. Karyawan harus bisa dikelola dengan sebaik mungkin. Peran dari karyawan merupakan sebagai seorang pelaksana didalam suatu perusahaan, maka dari

¹Coressponden: Michelle Huang. Universitas Internasional Batam. Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Baloi Permai, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29442. 1841181.michelle@uib.ac.id

itu tidak mungkin sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya tanpa mengelola karyawannya dengan baik.

Job satisfaction merupakan upaya yang dilaksanakan dari perusahaan sehingga karyawan dari perusahaan bisa bekerja secara maksimal dan merasa puas atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Agar karyawan dapat bekerja dengan efektif maka kepuasan dan motivasi karyawan harus dipertahankan, hal tersebut dapat menghasilkan perusahaan yang kompetitif. Ketika karyawan memiliki kepuasan maka hal tersebut akan menunjukkan hasil yang positif pada pekerjaan yang dilakukannya dan biasanya karyawan akan menjadi lebih produktif. Menurut Eleswed & Mohammed (2013), ketika karyawan merasakan *Job Satisfaction* dengan pekerjaannya, mereka akan menjadi lebih setia dan berkomitmen pada organisasi. Terdapat perusahaan di Indonesia yang mengadakan survei pada *Job Satisfaction*. Pada survei yang dilakukan Jobstreet tahun 2014 menyatakan terdapat 73% pekerja yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka sendiri. Pada Survei Page (2015) mereka melakukan survei kepada 500 karyawan yang berdomisili di Indonesia dan menyatakan agar bisa mempertahankan pekerja maka perusahaan harus melakukan pembuatan strategi yang berkaitan pada *Job Satisfaction*.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction*, yang pertama adalah *Emotional Intelligence*. *Emotional Intelligence* atau yang biasa disebut juga dengan Kecerdasan Emosional merupakan sebuah konsep yang dikembangkan oleh Daniel Goleman didalam karyanya yang berjudul "*Emotional Intelligence*" pada tahun 1995. Daniel Goleman mengambil konsep *Emotional Intelligence* dari psikolog John Mayer yang berasal dari University of New Hampshire dan Peter Salovey dari Harvard University. *Emotional Intelligence* adalah suatu kemampuan yang dimiliki tiap individu dan akan berkembang ketika dilakukan beberapa latihan yang bersifat terus menerus. *Emotional Intelligence* memiliki pengertian yaitu suatu kapabilitas dalam menyadari perasaan dari orang lain maupun diri sendiri, dapat memberikan dorongan positif pada diri sendiri dan dapat menjaga emosi pada diri sendiri dengan baik. *Empowerment* atau Pemberdayaan merupakan salah satu proses yang menciptakan kekuatan maupun kemampuan seseorang agar bisa melakukan pekerjaan dengan menggunakan fisik (tenaga) ataupun akal (pikiran) yang menghasilkan sesuatu yang akan bermanfaat di kehidupan sehari-hari. Jika didalam suatu organisasi memiliki *Empowerment* atau Pemberdayaan bisa dipastikan bahwa setiap karyawannya akan saling menghormati dan dapat menghasilkan sesuatu yang akan bisa memenuhi kebutuhan setiap individu. Menurut (E Jernigan, JM Beggs, 2016) *Work Environment* yang buruk menyebabkan terjadinya ketidakpuasnya dalam bekerja dan kelelahan emosional. Menurutnya kondisi *Work Environment* dapat mempengaruhi persepsi karyawan. jika karyawan memiliki persepsi yang tidak positif mereka akan mengekspresikannya dalam perilaku yang negatif untuk organisasinya. Menurut Sanjaya, (2013) Motivasi merupakan sebuah pendorong agar dapat melakukan tindakan tertentu, seberapa besar motivasi bisa menentukan besar dari semangat seseorang agar bisa beraktivitas dan Motivasi juga bisa menentukan hasil yang akan diperoleh. *Teamwork* merupakan sebuah kebutuhan agar bisa mewujudkan keberhasilan kerja. Tanpa adanya *Teamwork* yang baik maka tim tidak bisa memunculkan ide-ide cermelang. *Teamwork* bisa dilihat dari seberapa baiknya hubungan antar individu dalam menghadapi tugas dan peran rekan kerja dalam mendukung dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada tim dan mampu menerima metode baru yang ada didalam pekerjaannya. (Wartini, 2016)

Bank Perkreditan Rakyat merupakan salah satu Bank yang ada di Indonesia. Misi yang ada pada Bank Perkreditan Rakyat adalah untuk mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan dalam berkesinambungan yang caranya adalah berupaya agar bisa memastikan dalam memberi pelayanan dan kenyamanan untuk nasabah agar bisa melebihi dari sekedar memberikan kepuasan nasabah yang didapat hingga sampai diluar ruangan Bank Perkreditan Rakyat. Namun Bank Perkreditan Rakyat masih kurang dalam memperhatikan karyawannya dilihat dari jumlah karyawan yang sangat banyak.

Literature Review

Emotional Intelligence dan Job Satisfaction

Virk (2011) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki peran yang penting terhadap *Job Satisfaction*, *Leader* yang mempunyai *Emotional Intelligence* yang tinggi akan merasa selalu lebih puas dengan apa yang sudah ereka kerjakan dibandingkan *Leader* yang mempunyai *Emotional Intelligence* yang rendah. Nair et al. (2012) Karyawan yang mempunyai *Emotional Intelligence* yang tinggi akan merasakan *Job Satisfaction* yang lebih tinggi dan akan tetap bekerja pada perusahaan tersebut daripada karyawan yang *Job Satisfaction* nya lebih rendah.

H1: *Emotional Intelligence* berhubungan positif dengan *Job Satisfaction*

Empowerment dan Job Satisfaction

Sarwar & Khalid (2011) menjelaskan bahwa *Empowerment* bisa membuat seseorang pekerja memiliki kepuasan yang lebih pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, sedangkan karyawan yang kurang mendapat *Empowerment* artinya mereka tidak mempunyai wewenang yang bisa membuat mereka mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaannya dan tidak merasakan *Job Satisfaction* dalam pekerjaannya dan mereka akan mencari kesempatan atau tempat bekerja yang lain.

H2: *Empowerment* berhubungan positif dengan *Job Satisfaction*

Work Environment dan Job Satisfaction

Work Environment merupakan hal yang sangat mempengaruhi semangat dalam melakukan pekerjaan dari seorang karyawan dan ini bisa juga memberi dampak kepada *Job Satisfaction*. Jika *Work Environment* yang ada pada suatu organisasi tidak memberikan kenyamanan kepada karyawannya, maka ini akan memberikan dampak yang buruk kepada *Job Satisfaction* karyawan. Kafui Agbozo (2017) menyatakan bahwa *Work Environment* memiliki dampak yang signifikan kepada *Job Satisfaction* karyawan.

H3: *Work Environment* berhubungan positif dengan *Job Satisfaction*

Motivation dan Job Satisfaction

Berdasarkan penelitian Shah et al. (2012) menunjukkan bahwa *Motivation* memiliki dampak positif terhadap *Job Satisfaction*. Semakin banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan maka *Job Satisfaction* karyawan akan menjadi lebih meningkat.

H4: *Motivation* berhubungan positif dengan *Job Satisfaction*

Teamwork dan Job Satisfaction

DEVINA (2018) melakukan penelitian dan menunjukkan bahwa *Teamwork* memiliki pengaruh yang besar terhadap *Job Satisfaction*. Semakin tinggi tingkat *Teamwork* yang dimiliki oleh karyawan, maka *Job Satisfaction* yang dimiliki karyawan juga semakin tinggi.

H5: *Teamwork* berhubungan positif dengan *Job Satisfaction*

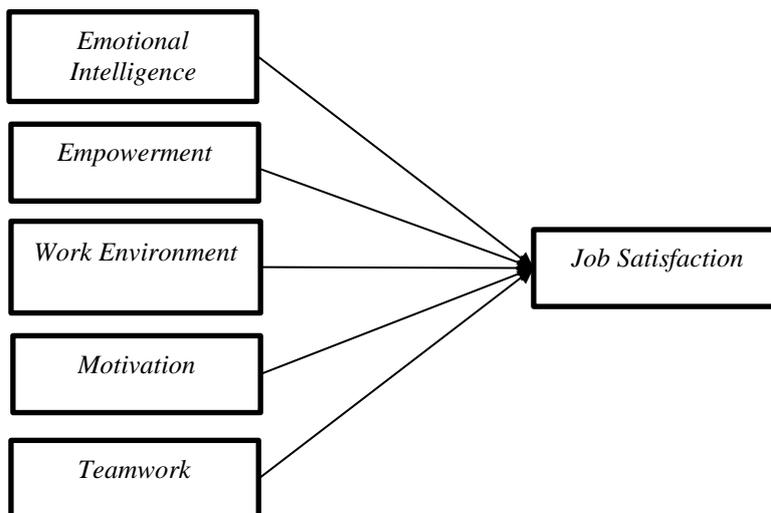


Figure 1. Kerangka Konsep Penelitian

Methods

Pengambilan Sampel

Populasi yang menjadi objek dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada Bank BPR di kota Batam. Dikarenakan terdapat banyak perusahaan Bank BPR di kota Batam yaitu total sebanyak 28 cabang bank BPR maka demi kelancaran penjangkauan responden akan dipilih sejumlah karyawan dari 28 perusahaan Bank BPR yang ada di kota Batam.

Teknik penentuan sample yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus slovin. Rumus slovin merupakan suatu formula yang diperkenalkan pada tahun 1960 oleh Slovin. Rumus slovin biasanya digunakan dalam penelitian yang memiliki sampel banyak sehingga dengan penggunaan rumus slovin diharapkan dapat ditentukan jumlah sampel yang sesuai.

$$= \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Ukuran sampel.
- N = Ukuran populasi.
- e = Toleransi Ketidaktelitian.

$$n = \frac{1199}{1 + (1199)(0.05)^2} = 299.93$$

Jumlah karyawan pada 28 cabang Bank Perkreditan Rakyat (BPR) kota Batam adalah 1199 karyawan. Maka dengan menggunakan rumus slovin didapatkan minimal responden adalah sebanyak 300 responden.

Table 1. Sampel Bank BPR Kota Batam

No	Nama Bank BPR	Total Asset	Jumlah Karyawan
1	PT. BPR Dana Nusantara	Rp. 1.681.911.295	178
2	PT. BPR Sejahtera Batam	Rp. 769.118.909	109
3	PT. BPR Danamas Simpan Pinjam	Rp. 376.484.938	47
4	PT. BPR Bareleng Mandiri	Rp. 305,672,322	86
5	PT. BPR Dana Makmur	Rp. 272.019.154	35
6	PT. BPR Dana Nagoya	Rp. 229.167.560	78
7	PT. BPR Banda Raya	Rp. 222.915.333	66

8	PT. BPR Dana Mitra Utama	Rp. 199.547.286	32
9	PT. BPR Dana Central Mulia	Rp. 192.706.345	44
10	PT. BPR Kintamas Mitra Dana	Rp. 172.550.406	30
11	PT. BPR Lse Manggala	Rp. 162.751.862	46
12	PT. BPR Kepri Batam	Rp. 123.076.132	21
13	PT. BPR Artha Prima Perkasa	Rp. 121.382.647	33
14	PT. BPR Kencana Graha	Rp. 113.735.427	39
15	PT. BPR Majesty Golden Raya	Rp. 112.340.210	34
16	PT. BPR Indobaru Finansia	Rp. 104.823.295	28
17	PT. BPR Agra Dhana	Rp. 85.245.538	28
18	PT. BPR Central Kepri	Rp. 82.950.641	32
19	PT. BPR Satya Mitra Andalan	Rp. 80.014.008	22
20	PT. BPR Putra Batam	Rp. 69.765.242	18
21	PT. BPR Global Mentari	Rp. 67.304.035	24
22	PT. BPR Dana Fanindo	Rp. 58.908.111	29
23	PT. BPR Dana Putra	Rp. 58.355.083	21
24	PT. BPR Vitka Central	Rp. 50.810.961	27
25	PT. BPR Pundi Masyarakat	Rp. 40.590.668	25
26	PT. BPR Harapan Bunda	Rp. 40.431.832	18
27	PT. BPR Dana Mitra Sukses	Rp. 28.106.655	19
28	PT. BPR Ukabima Mitra Dana	Rp. 21.154.990	30

Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel dependen yang digunakan merupakan *Job Satisfaction* dan variabel independen yang digunakan merupakan *Emotional Intelligence*, *Empowerment*, *Work Environment*, *Motivation*, *Teamwork*. Pengukuran pada variabel ini menggunakan 5 poin skala *likert* yang menjelaskan 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS). Berikut adalah indikator pernyataan penelitian:

Table 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Parameter / Pertanyaan
<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job Satisfaction</i> merupakan perasaan puas seseorang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan baik menyenangkan dan bisa memuaskan kebutuhannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menyukai pekerjaan yang diberikan kepada saya. 2. Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapat dari pekerjaan ini. 3. Saya sangat senang bekerja di institusi ini dibandingkan institusi lain. 4. Saya merasa puas dengan pekerjaan ini secara keseluruhan.
<i>Emotional Intelligence</i>	Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dalam merasakan, memahami, menerapkan daya dan peka terhadap emosi yang penting dan memiliki pengaruh manusiawi. Kecerdasan emosional juga merupakan suatu kemampuan yang ada pada diri seseorang ketika memotivasi diri, kemampuan dalam menghadapi kegagalan, dan ketika mengendalikan emosi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu mengerti tentang perasaan yang saya rasakan setiap saat. 2. Saya selalu bisa mengendalikan emosi saya dan menghadapi suatu tantangan secara rasional. 3. Saya mengerti dengan baik mengenai emosi saya sendiri. 4. Saya selalu mengerti dengan perasaan atau emosi orang lain dengan baik. 5. Saya bisa mengendalikan emosi saya sendiri. 6. Saya sangat mengerti apa yang saya rasakan. 7. Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain. 8. Saya bisa bersikap tenang ketika sedang marah. 9. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya.
<i>Empowerment</i>	<i>Empowerment</i> merupakan suatu upaya dalam membangun seorang individu dengan memberikan wewenang, kepercayaan serta dorongan kepada individu pada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa mapan dalam melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan posisi saya. 2. Saya merasa percaya diri dengan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan saya.

eCo-Buss

	karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya diberikan wewenang yang mengijinkan saya untuk membuat suatu keputusan agar saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik. 4. Manajer saya mempercayai saya untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya. 5. Saya memiliki kesempatan yang cukup besar untuk saling ketergantungan dan bebas dalam melakukan pekerjaan saya.
<i>Work Environment</i>	Lingkungan kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kepuasan dalam bekerja bagi karyawan perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan efek terhadap karyawan dan bisa saja menyebabkan pekerjaan yang seharusnya bisa dilakukan dengan cepat menjadi lama diselesaikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja saya selalu diterangi dengan baik. 2. Kantor saya berventilasi baik. 3. Saya memiliki ruang kerja dan furniture yang nyaman. 4. Suhu ruangan di kantor saya sesuai dan nyaman. 5. Secara keseluruhan lingkungan kerja saya higienis dan sehat. 6. Fasilitas cuci tangan cukup tersedia di kantor saya. 7. Fasilitas keselamatan dan keamanan selalu tersedia. 8. Kotak P3K disediakan di kantor saya.
<i>Motivation</i>	<i>Motivation</i> merupakan suatu sikap seorang individu yang memberikan energi dan dorongan terhadap kegiatan yang mengarahkan individu agar bisa mencapai kebutuhan yang akan memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja dari individu tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan-rekan saya mengapresiasi pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya percaya bahwa saya memiliki otoritas penuh untuk melakukan pekerjaan saya. 3. Saya melihat diri saya sebagai pegawai yang penting. 4. Saya mempunyai hak dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya. 5. Manajer saya membantu saya menyelesaikan perselisihan dengan kolega saya. 6. Saya pikir gaji yang diberikan dari pekerjaan saya cukup.
<i>Teamwork</i>	<i>Teamwork</i> merupakan suatu bentuk kelompok dalam suatu perusahaan dengan tujuan agar bisa saling melengkapi kekurangan satu sama lain, dan berkomitmen dalam mencapai suatu target yang sudah ditentukan bersama sehingga dapat mencapai tujuan bersama dengan efektif serta efisien.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja yang berada di departemen yang sama dengan saya selalu saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. 2. Anggota tim saya memiliki hubungan yang dekat. 3. Anggota tim saya saling menghormati dan menghargai satu sama lain. 4. Anggota tim saya dapat melakukan pekerjaan tim secara kerja sama dengan baik. 5. Anggota tim saya memotivasi anggota lainnya agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. 6. Anggota tim saya bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer merupakan data yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini. Data yang ada didalam penelitian ini didapatkan setelah dilakukan survei dengan menyebarkan kuesioner *google form* yang dilakukan oleh penulis kepada responden. Di dalam *google form* tersebut dinyatakan juga bahwa hasil jawaban dari responden akan di jaminkan kerahasiaannya agar responden tidak perlu khawatir ketika menjawab pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Kuesioner ini berisikan pertanyaan mengenai *Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Empowerment, Work Environment, Motivation, Teamwork*. Kuesioner tersebut disebarkan kepada karyawan yang bekerja di Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam.

Methods

Metode analisis data memiliki tujuan agar bisa menyederhanakan hasil data yang sudah dikumpulkan setelah mengelolah data dan data tersebut akan memberikan hasil jawaban untuk permasalahan yang sedang diteliti. Proses dalam menganalisis hasil penelitian dilaksanakan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26. Penelitian yang dilakukan merupakan Uji Statistik Deskriptif, Uji Outlier, Uji Validitas Data, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolieritas dan Uji Hipotesis.

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistika Deskriptif adalah sebuah prosedur yang dilakukan untuk membuat data agar lebih mudah untuk dipahami dan dijelaskan. Metode ini dilakukan oleh penulis agar bisa mengetahui jumlah persentase demografi responden yang didalamnya berisi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan perbulan.

2. Uji Outlier

Uji *Outlier* merupakan hasil pengujian yang isinya tidak normal dari data lain yang berasal dari seekumpulan data. Data *Outlier* akan mempengaruhi hasil penelitian apakah penelitian akan menjadi bias atau tidak menunjukkan gambaran yang terjadi sebenarnya. Uji *Outlier* memiliki tujuan agar menghapus nilai-nilai yang ekstrim di dalam data yang diuji. Penelitian bisa menggunakan *z-score* yang dimaksud Penelitian dengan data yang > 80 akan menggunakan ketentuan penilaian yang merupakan *Outlier* diluar *range* -3 hingga 3 dan data akan dianggap menyimpang jika pengujian menunjukkan hasil angka yang merupakan diluar batasan tersebut.

3. Uji Validitas Data

Uji Validitas adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengetes atau menunjukkan tingkat ketepatan data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti dari penyebaran kuesioner yang dilakukan. Menurut Ghozali (2016) kuesioner bisa dinyatakan sebagai valid pada saat pertanyaan pada kuesioner mampu menunjukkan hasil yang diperoleh dari kuesioner tersebut. Pertanyaan akan dinyatakan valid ketika nilai korelasinya adalah $> 0,6$.

4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan cara mengetahui hasil pengukuran ketika memakai objek yang sama akan menunjukkan hasil penelitian yang sama Sugiyono (2012). Kuesioner akan dinyatakan reliabel hasilnya selalu konsisten. Pengujian dapat dilihat pada *Score Cronbach's Alpha*. Variabel dari kuesioner akan dinyatakan sebagai reliabel ketika hasil nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ Hair et al., (2010).

5. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan agar dapat melakukan pengujian jika variabel dependen dan variabel independen tersebut didistribusikan dengan tidak normal atau normal. Ada metode yang dipakai ketika Uji Normalitas, metode tersebut merupakan dengan cara melihat grafik pada *normal probability plot*. Normalitas akan terdeteksi ketika hasil penelitian disebarkan didaerah garis diagonal, namun jika data tidak mengikuti arah garis diagonal ataupun menjauh penyebarannya dari diagonal, data tersebut akan dinyatakan tidak didistribusikan dengan normal (Ghozali, 2016).

6. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu uji coba yang digunakan ketika menganalisa apakah ada korelasi diantara variabel independen yang akan diteliti. Model regresi yang bagus dapat dilihat ketika tidak ada korelasi diantara variabel independen tersebut (Ghozali, 2016). Pengujian ini akan memakai *Collinearity Statistics* agar dapat mengetahui ketika ada atau tidak Multikolinearitas akan bisa dicari pada *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika dilihat hasil dari nilai *tolerance* merupakan $< 0,10$ atau ketika nilai Multikolinearitasif > 10 maka terjadi

Multikolinearitas, namun sebaliknya ketika nilai *tolerance* berada $> 0,10$ atau ketika nilai VIF berada < 10 maka tidak terjadilah Multikolinearitas (Ghozali, 2016).

7. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu pengujian dilakukan saat ingin meneliti permasalahan pada heteroskedastisitas ataupun varian tidak konstan dari model regresi. Pada pengujian ketika hasil analisa *scatter plot* yang didapat membentuk pola maka penelitian tersebut terdapat masalah Heteroskedastisitas. Namun ketika hasil analisa yang didapat tidak membentuk pola maka penelitian yang dilakukan tidak ada mengalami masalah Heteroskedastisitas (Iskandar & Ratna Sari, 2017).

8. Uji F

Pengujian ini bertujuan agar dapat menunjukkan ketika variabel independen dan intervening dengan bersamaan berdampak kepada variabel dependen (Ghozali, 2016). Ketika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis akan diterima, namun ketika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis akan ditolak.

9. Uji T

Tujuan dari dilakukannya Uji T adalah agar dapat meneliti variabel-variabel yang ada didalam penelitian secara tersendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Ketika angka signifikan adalah $> 0,05$ maka variabel-variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh secara signifikan kepada variabel dependen, namun ketika angka signifikan berada $< 0,05$ artinya variabel -variabel tersebut berpengaruh kepada variabel dependen.

10. Uji Adjusted R²

Pengujian ini bertujuan agar dapat melihat model dari variabel bebas menjelaskan variabel lain yang terkait, ketika banyak variabel independen yang dipakai maka nilai R^2 akan semakin besar (Basuki, Agus Tri and Prawoto, 2016). Rentang dari nilai *adjusted R²* merupakan 0 (nol) hingga 1 (satu).

Results

Statistik Deskriptif

Pada uji statistik deskriptif pengujian karakteristik yang diterapkan adalah demografi responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan penghasilan perbulan. Data yang didapatkan setelah dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 312 responden namun terdapat 12 kuesioner yang merupakan data *outlier* sehingga tidak dapat digunakan. Total hasil yang didapatkan adalah 300.

Hasil yang didapatkan dari survei analisis Jenis Kelamin menunjukkan total responden adalah 300 orang, yang hasilnya 121 (43,7%) responden pria dan 169 (56,3%) responden perempuan. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Table 3. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	131	43,7
Wanita	169	56,3
Total	300	100,0

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil survei dari penelitian yang di sebarakan menggunakan kuesioner *googleform* data yang didapat mengenai usia responden 18-25 tahun adalah 145 karyawan dengan persentase (48,3%), 26-33 tahun adalah 148 karyawan dengan persentase (49,3%), 34-41 tahun adalah 5 karyawan dengan persentase (1,7%), dan > 42 tahun adalah 2 karyawan dengan persentase (0,7%).

eCo-Buss

Table 4. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18 – 25 Tahun	145	48,3
26 – 33 Tahun	148	49,3
34 – 41 Tahun	5	1,7
> 42 Tahun	2	0,7
Total	300	100,0

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil survei penelitian untuk pendidikan terakhir peneliti mendapatkan hasil bahwa SMA/SMK adalah 10 karyawan dengan persentase (3,3%), Diploma adalah 104 karyawan dengan persentase (34,7%), S1 adalah 184 karyawan dengan persentase (61,3%), dan S2 adalah 2 karyawan dengan persentase (0,7%).

Table 5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA / SMK	10	3,3
Diploma	104	34,7
S1	184	61,3
S2	2	0,7
Total	300	100,0

Sumber : Data diolah (2021)

Hasil yang didapatkan untuk penghitungan lama bekerja dari hasil penelitian yang didapatkan yaitu < 1 tahun adalah 21 karyawan dengan persentase (7,0%), 1-3 tahun adalah 192 karyawan dengan persentase (64,0%), 4-6 tahun adalah 73 karyawan dengan persentase (24,3%), dan > 6 tahun adalah 14 karyawan dengan persentase (4,7%).

Table 6. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	21	7,0
1 - 3 Tahun	192	64,0
4 - 6 Tahun	73	24,3
> 6 Tahun	14	4,7
Total	300	100,0

Sumber : Data diolah (2021)

Data hasil dari penelitian untuk penghasilan perbulan yang didapatkan yaitu < Rp 4.150.000 adalah 27 karyawan dengan persentase (9,0%), Rp 4.150.000 – Rp 5.000.000 adalah 148 karyawan dengan persentase (49,3%), Rp 5.000.000 – Rp 6.000.000 adalah 85 karyawan dengan persentase (28,3%), dan > Rp 6.000.000 adalah 40 karyawan dengan persentase (13,3%).

Table 7. Data Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

Penghasilan Perbulan	Jumlah Responden	Persentase
< Rp 4.150.000	27	9,0
Rp 4.150.000 – Rp 5.000.000	148	49,3
Rp 5.000.000 – Rp 6.000.000	85	28,3
> Rp 6.000.000	40	13,3
Total	300	100,0

Sumber : Data diolah (2021)

Uji Kualitas Data
Uji Validitas Data

Menurut Santoso, (2011) pertanyaan dapat dinyatakan sebagai valid ketika nilai korelasi yang dimiliki lebih besar dari 0,3 serta nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Berikut adalah hasil uji validitas dari hasil penelitian yang dilakukan dan sudah diolah, dan hasil uji validitas menunjukkan bahwa 4 pertanyaan *Job Satisfaction* dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan / kriteria yang diberikan.

Table 8 Job Satisfaction

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Job Satisfaction 1	0.900	0.000	Valid
Job Satisfaction 2	0.898	0.000	Valid
Job Satisfaction 3	0.911	0.000	Valid
Job Satisfaction 4	0.924	0.000	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Dilihat dari table 9 hasil uji validitas menunjukkan bahwa 9 pertanyaan *Emotional Intelligence* dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan / kriteria yang diberikan.

Table 9 Emotional Intelligence

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Emotional Intelligence 1	0.805	0.000	Valid
Emotional Intelligence 2	0.867	0.000	Valid
Emotional Intelligence 3	0.877	0.000	Valid
Emotional Intelligence 4	0.742	0.000	Valid
Emotional Intelligence 5	0.849	0.000	Valid
Emotional Intelligence 6	0.868	0.000	Valid
Emotional Intelligence 7	0.755	0.000	Valid
Emotional Intelligence 8	0.858	0.000	Valid
Emotional Intelligence 9	0.778	0.000	Valid

Sumber: Data diolah(2021)

Pada table 10 hasil uji validitas menunjukkan bahwa 5 pertanyaan Empowerment dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan / kriteria yang diberikan.

Table 10. Empowerment

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Empowerment 1	0.791	0.000	Valid
Empowerment 2	0.822	0.000	Valid
Empowerment 3	0.904	0.000	Valid
Empowerment 4	0.906	0.000	Valid
Empowerment 5	0.854	0.000	Valid

Sumber: Data diolah(2021)

Pada table 11 hasil uji validitas menunjukkan bahwa 8 pertanyaan Work Environment dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan / kriteria yang diberikan.

Table 11. Work Environment

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Work Environment 1	0.858	0.000	Valid
Work Environment 2	0.896	0.000	Valid
Work Environment 3	0.775	0.000	Valid
Work Environment 4	0.797	0.000	Valid
Work Environment 5	0.900	0.000	Valid
Work Environment 6	0.895	0.000	Valid

eCo-Buss

Work Environment 7	0.903	0.000	<i>Valid</i>
Work Environment 8	0.903	0.000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah(2021)

Pada table 12 hasil uji validitas menunjukkan bahwa 6 pertanyaan Motivation dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan / kriteria yang diberikan.

Table 12. Motivation

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Motivation 1	0.806	0.000	<i>Valid</i>
Motivation 2	0.851	0.000	<i>Valid</i>
Motivation 3	0.811	0.000	<i>Valid</i>
Motivation 4	0.876	0.000	<i>Valid</i>
Motivation 5	0.802	0.000	<i>Valid</i>
Motivation 6	0.805	0.000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah(2021)

Pada table 13 hasil uji validitas menunjukkan bahwa 6 pertanyaan Teamwork dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan / kriteria yang diberikan.

Table 13. Teamwork

Variabel	Muatan Faktor	Signifikansi	Kesimpulan
Teamwork 1	0.835	0.000	<i>Valid</i>
Teamwork 2	0.884	0.000	<i>Valid</i>
Teamwork 3	0.910	0.000	<i>Valid</i>
Teamwork 4	0.908	0.000	<i>Valid</i>
Teamwork 5	0.857	0.000	<i>Valid</i>
Teamwork 6	0.902	0.000	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah(2021)

Uji Realibilitas Data

Untuk dapat menentukan apakah variabel penelitian reliabel atau tidak maka harus melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* adalah ukuran nilainya berkisar dari angka nol hingga satu. Sebuah variabel dapat dijelaskan sebagai reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 (Hair et al., 2010). Pada tabel 13 dapat dilihat hasil analisis data yang menunjukkan bahwa semua variabel dapat dinyatakan reliabel karena hasil nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat sesuai dengan kriteria yaitu lebih besar dari 0,6.

Table 14. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Job Satisfaction	0.929	Reliable
Emotional Intelligence	0.936	Reliable
Empowerment	0.908	Reliable
Work Environment	0.944	Reliable
Motivation	0.904	Reliable
Teamwork	0.939	Reliable

Sumber: Data diolah (2021)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas terdapat 2 cara yang dilakukan agar dapat menghasilkan uji normalitas pengujian secara visual (Normal P-P Plot) dan pengujian secara empiris (Uji Kolmogorov Smimov). Ketika melakukan pengujian secara visual, jika titik-titik terdapat di sekitar garis diagonal maka artinya residual menyebar normal. Terlihat pada tabel 14 bahwa hasil analisis uji normalitas menunjukkan penyebaran kuesioner normal.

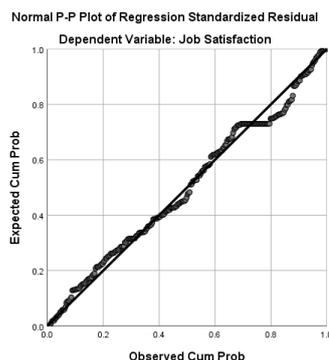


Figure 2. Uji Normalitas
Sumber: Data diolah (2021)

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat diamati ketika memerhatikan hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) pada setiap variabel independen yang diteliti. Ketentuannya adalah nilai-nilai tersebut < 10 (Hair et al., 2010). Dapat dilihat dari table 15 bahwa semua variabel menunjukkan nilai < 10 artinya bebas multikolinieritas.

Table 15 Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Toleransi	VIF	Keterangan
Emotional Intelligence	0.155	6.459	Bebas Multikolnearitas
Empowerment	0.211	4.735	Bebas Multikolnearitas
Work Environment	0.225	4.453	Bebas Multikolnearitas
Motivation	0.116	8.585	Bebas Multikolnearitas
Teamwork	0.178	5.628	Bebas Multikolnearitas

Sumber: Data diolah (2021)

Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas terdapat metode dengan menggunakan *Scatter Plot* seperti pada Figure 3. Suatu model dinyatakan tidak bermasalah heteroskedastisitas ketika titik-titik yang dapat dilihat pada *Scatter Plot* tidak menunjukkan pola tertentu, seperti terlihat menyebar, menyempit, atau ketika membentuk garis linear dan juga berada di bawah atau diatas angka nol. Berdasarkan Figure 3 titik-titik tidak membentuk pola serta berada diatas dan dibawah angka nol, maka dapat disimpulkan asumsi homokedastisitas terpenuhi (Ghozali, 2016).

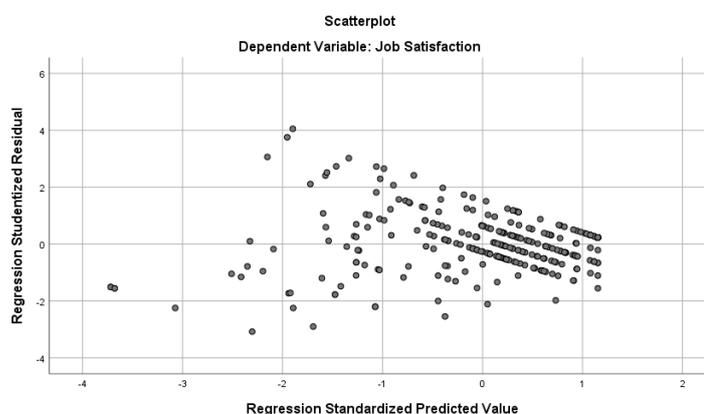


Figure 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah (2021)

Uji Hipotesis

Uji - F

Pengujian pada uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA, ketentuannya adalah ketika nilai menunjukkan angka $< 0,06$ maka akan dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Dilihat dari tabel 16 nilainya menunjukkan angka dibawah 0,05 artinya model penelitian ini diterima dan variabel *Emotional Intelligence*, *Empowerment*, *Work Environment*, *Motivation*, *Teamwork* memengaruhi secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Table 16. Uji F

Model	F	Signifikansi	Kesimpulan
Regresi	73.890	0.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data diolah(2021)

Uji T

Pada Uji T dilakukan pengukuran pada seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. Jika nilai pada Sig menunjukkan angka $< 0,05$ maka variabel independen dinyatakan memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pada tabel 17 dijelaskan bahwa variabel *Emotional Intelligence*, *Motivation* dan *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* dikarenakan nilai Sig menunjukkan angka $< 0,05$. Untuk variabel *Empowerment* dan *Work Environment* hasil menunjukkan variabel-variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan pada *Job Satisfaction* dikarenakan nilai yang didapat tidak menunjukkan angka $< 0,05$.

Tabel 17 Uji T

Variabel Independen	B	Std. Error	Beta	Sig	Keterangan
Emotional Intelligence	0.093	0.043	0.212	0.032	Memiliki Pengaruh
Empowerment	- 0.099	0.061	- 0.137	0.105	Tidak Berpengaruh
Work Environment	0.068	0.040	0.139	0.090	Tidak Berpengaruh
Motivation	0.214	0.073	0.331	0.004	Memiliki Pengaruh
Teamwork	0.142	0.058	0.227	0.014	Memiliki Pengaruh

Sumber: Data diolah (2021)

Hipotesis 1

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat hasil yang menunjukkan table 17 bahwa *Emotional Intelligence* adalah 0.032 yang artinya memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan, hasil tersebut sama dengan hasil yang diperoleh Ouyang et al. (2015) yang juga mendapatkan hasil signifikan. *Emotional Intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 2

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat hasil yang menunjukkan table 17 bahwa *Empowerment* adalah 0.105 yang artinya tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan, hasil tersebut berbeda dengan hasil yang diperoleh Hanaysha & Tahir, (2016) yang mendapatkan hasil signifikan. *Empowerment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 3

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat hasil yang menunjukkan table 17 bahwa *Work Environment* adalah 0.090 yang artinya tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan, hasil tersebut sama dengan hasil yang diperoleh Djukic et al. (2014) yang juga mendapatkan hasil tidak signifikan. *Work Environment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 4

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat hasil yang menunjukkan table 17 bahwa *Motivation* adalah 0.004 yang artinya memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan, hasil

tersebut sama dengan hasil yang diperoleh Araslı et al. (2014) yang juga mendapatkan hasil signifikan. *Motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 5

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat hasil yang menunjukkan table 17 bahwa *Teamwork* adalah 0.014 yang artinya memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan, hasil tersebut sama dengan hasil yang diperoleh Hanaysha & Tahir, (2016) yang juga mendapatkan hasil signifikan. *Teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Uji Adjusted R²

Dilihat pada tabel 19 analisis uji adjusted R Square menunjukkan angka 0,553 artinya variabel independen pada peneltian ini adalah 55,3% dari variabel dependen dan 44,7% adalah variabel lain yang tidak ada pada model penelitian ini.

Table 18. Uji Adjusted R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.746	0.557	0.549	2.249

Sumber: Data diolah (2021)

Conclusion

Penelitian dilakukan untuk menganalisa pengaruh Emotional Intelligence, Empowerment, Work Environment, Motivation, Teamwork terhadap Job Satisfaction pada perusahaan Bank Perkreditan Rakyat di kota Batam. Setelah penelitian dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Emotional Intelligence*, *Motivation* dan *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Untuk variabel *Empowerment* dan *Work Environment* hasil menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Keterbatasan yang dimiliki penulis pada penelitian ini adalah :

1. Penulis melakukan penelitian hanya kepada karyawan Bank Perkreditan Rakyat di kota Batam sehingga penelitian ini kurang mencakup secara umum.
2. Penulis mengalami kesulitan pada proses penyebaran kuesioner dikarenakan kondisi Covid 19 sehingga penyebaran kuesioner dilakukan secara digital dan hal tersebut menyebabkan adanya responden yang menjawab dengan sembarang sehingga menyebabkan data *outlier*.

References

- Araslı, H., Daşkın, M., & Saydam, S. (2014). Polychronicity and Intrinsic Motivation as Dispositional Determinants on Hotel Frontline Employees' Job Satisfaction: Do Control Variables Make a Difference? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1395–1405. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.643>
- Basuki, Agus Tri and Prawoto, N. 2016. (2016). Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS. Depok : PT Rajagrafindo Persada. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- DEVINA, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*.
- Djukic, M., Kovner, C. T., Brewer, C. S., Fatehi, F., & Greene, W. H. (2014). Exploring Direct and Indirect Influences of Physical Work Environment on Job Satisfaction for Early-Career Registered Nurses Employed in Hospitals. *Research in Nursing and Health*, 37(4), 312–325. <https://doi.org/10.1002/nur.21606>
- E Jernigan, JM Beggs, G. K. (2016). A changing environment: 2016 NCSBN environmental scan. *Journal of Nursing Regulation*. [https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(16\)31007-9](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(16)31007-9)
- Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A

- correlational study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 44–53.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 . Edisi 8. Cetakan ke-8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Hair et al. (2010). Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. Prentice Hall. In *England: Pearson*.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Iskandar, D. A., & Ratna Sari, S. D. S. (2017). the Effect of Event and Publicity Towards Brand Awareness on Financial Service Authority (Ojk). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(September), 281–292. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2is1.61>
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Nair, D., Gopal, R., & Babu, C. (2012). Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd. *DRISHTIKON Symbiosis Centre for Management and HRD*, 3(2), 1–229.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004>
- Sanjaya, W. (2013). Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). *Jakarta :Kencana Prenada Media Group*.
- Santoso, S. W. (2011). Keterlibatan, Keberhargaan, dan Kompetensi Sosial sebagai Prediktor Kompetensi pada Remaja. *Jurnal Psikologi*.
- Sarwar, A., & Khalid, A. (2011). Impact of Employee Empowerment on Employee’s Job Satisfaction and Commitment with the Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Shah, M. J., Rehman, M. U., Akhtar, G., Zafar, H., & Riaz, A. (2012). Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*.
- Sugiyono, A. (2012). Data Historis Konsumsi Energi dan Proyeksi Permintaan-Penyediaan Energi di Sektor Transportasi. *Prosiding Seminar Dan Peluncuran Buku Outlook Energi Indonesia 2012*.
- Virk, K. H. (2011). Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Success. *International Journal of Arts & Sciences*, 4(22), 297–312.
- Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>