

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, INTRINSIK, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA DI BATAM

THE EFFECT OF EXTRINSIC MOTIVATION, INTRINSIC, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE WORK ACHIEVEMENT OF SMA TEACHERS IN BATAM

Indrayani

Universitas Batam
indrayani@univbatam.ac.id

ABSTRAK : Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam keberlanjutan kegiatan operasional organisasi di perusahaan swasta maupun pemerintahan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka akan semakin besar pula keberhasilan dalam mengelola organisasi. Motivasi ekstrinsik, instinsik, dan kecerdasan emosional merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Kepedulian sekolah akan prestasi guru dapat dilakukan dengan memberikan motivasi berupa menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan menanamkan nilai positif bagi guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara serempak dan parsial motivasi ekstrinsik, instrinsik dan kecerdasan emosional terhadap prestasi Guru SMA di Batam. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan motivasi ekstrinsik, instrinsik dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Instrinsik, Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja

ABSTRACT : *Human resources are a very important component in the sustainability of organizational operations in private and government companies. The higher the quality of human resources, the greater the success in managing the organization. Extrinsic motivation, instinsic, and emotional intelligence are some of the factors that influence job performance. School concern for teacher achievement can be done by providing motivation in the form of creating a conducive work atmosphere, rewarding teachers who excel and instilling positive values for teachers. The purpose of this study was to examine and determine the simultaneous and partial effect of extrinsic, intrinsic and emotional intelligence on the achievement of high school teachers in Batam. The data analysis technique used in this study used multiple linear regression analysis with SPSS tools. The results showed that extrinsic, intrinsic motivation and emotional intelligence had a simultaneous and partial effect on job performance.*

KEYWORD: *Extrinsic Motivation, Instrinsic Motivation, Emotional Intelligence and Job Performance*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana dalam meningkatkan kemampuan, membentuk watak dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa pendidikan memiliki arti yang penting bagi masyarakat dalam membangun generasi masyarakat yang berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan dengan pendidikan diharapkan sumber daya manusia akan semakin meningkat. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut diperlukan proses pendidikan yang berkualitas dan memadahi dari berbagai segi elemen pendidikan itu sendiri.

Pendidikan pada hakikatnya penting, memperoleh pendidikan secara layak pada dasarnya merupakan hak setiap orang tanpa terkecuali. Hal ini sesuai dengan filosofi pendidikan secara umum yang menggambarkan bahwa setiap individu memiliki kebebasan melangsungkan kehidupan sehingga dapat menjadi manusia yang terdidik yang nantinya akan berguna bagi Negara, nusa, dan bangsa. Di

Negara Indonesia sendiri terdapat undang-undang yang mengatur segala hal tentang sistem pendidikan. Undang-Undang tersebut terdapat pada undang-undang No.20 tahun 2003 pasal 1. Dalam Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa pendidikan nasional merupakan usaha sadar dan terencana untuk membuat suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan bagi dirinya dan masyarakat, bangsa, dan Negara.

Bersamaan dengan hal tersebut, saat ini pendidikan di Indonesia juga masih mengalami berbagai permasalahan diantaranya masalah yang berkaitan dengan kurikulum, sarana, dan prasarana, pengelolaan maupun kebijakan pendidikan. Dapat dikatakan bahwa peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia belum dilakukan secara maksimal dan terencana secara matang.

Pendidikan hakikatnya merupakan sebuah sistem yang terdiri dari elemen-elemen penting. Maka dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan. Elemen-elemen dalam sistem pendidikan juga harus dilakukan pembenahan. Sebenarnya jika kita lihat pemerintah sudah berusaha meningkatkan kualitas pendidikan dengan berbagai usaha dan kebijakan yang dibuat. Seperti program sekolah gratis, bantuan BOS, bidikmisi, hal tersebut adalah usaha pemerintah dari disisi peserta didik.

Tidak kalah penting dari komponen peserta didik salah satu komponen yang sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan adalah guru. Guru di Indonesia memiliki berbagai status kepegawaian seperti PNS atau pegawai negeri sipil dan non PNS, dan yang terbaru adalah status tersertifikasi atau belum tersertifikasi status tersebut didasarkan dari program sertifikasi guru.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Motivasi kerja membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya sehingga guru akan merasa terpacu untuk memberikan hasil yang terbaik. Dorongan dari luar seperti lingkungan kerja, tekanan pekerjaan dan jaminan dan dorongan dari dalam seperti keinginan untuk dihargai, keinginan berprestasi dan lain sebagainya akan mempengaruhi prestasi guru. Tanpa adanya motivasi baik ekstrinsik maupun instrinsik guru tidak akan berkompetensi memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Motivasi instrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang seperti kemampuan, tekad, semangat, tujuan, pandai, dan lainnya. Kemampuan mendorong seorang guru dalam berkarir, mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya membuat seseorang percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan menerima tugas lainnya. Sebaliknya, seseorang yang tidak memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya akan menurunkan kepercayaan dirinya dihadapan rekan kerjanya.

Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang seperti lingkungan dan dorongan moral dari orang-orang sekitarnya. Motivasi ekstrinsik menjadi pendorong guru untuk meningkatkan semangat dan mendukung motivasi instrinsik untuk lebih berkembang dan percaya diri. Motivasi ekstrinsik yang berupa pengakuan atas kompetensi yang dimiliki rekan menjadi penyemangat dan membuat seseorang akan melakukan pekerjaan lebih giat.

Kinerja dan hasilnya juga sangat ditentukan oleh faktor psikologis dosen tersebut yaitu kecerdasan emosional. Berdasarkan kenyataan di lapangan menunjukkan, seorang yang mempunyai IQ tinggi tidak menjamin keberhasilan dalam prestasinya, namun seorang yang IQ-nya sedang tetapi EQ-nya tinggi lebih besar peluang keberhasilannya dalam kegiatan pembelajaran. Kecerdasan (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, namun kecerdasan emosional yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.

Hubungan yang erat antara motivasi dan kecerdasan emosional adalah motivasi sebagai realita dari guru akan dapat menunjukkan hasil yang lebih optimal apabila diawali dengan kecerdasan emosional sebagai persepsi menghadapi situasi didalam kehidupan sehari-hari. Hal ini disebabkan karena didalam menghadapi sesuatu seseorang lebih dahulu harus memiliki persepsi, kemudian mengatasinya menurut kompetensi yang dimiliki berdasarkan persepsi. Persepsi individu akan

mempengaruhi proses dalam pengambilan suatu keputusan, dan dengan adanya pengambilan suatu keputusan, guru akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi ekstrinsik, instinsik, dan kecerdasan emosional merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Kepedulian sekolah akan prestasi guru dapat dilakukan dengan memberikan motivasi berupa menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan menanamkan nilai positif bagi guru.

B. LANDASAN TEORI

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Menurut Mangkunegara (2012:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94). Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2014:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2012:33) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*atitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004 : 455). Menurut arti katanya, motivasi atau *motivication* berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Manullang, 2012 : 154).

Menurut Bahri (Zilvi, 2014) motivasi instrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Sutikno (Zilvi, 2014) mengartikan motivasi instrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri individu tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri.

Menurut Huda (2011) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datangnya dari luar individu atau motivasi yang tidak ada kaitannya dengan suatu tujuan yang dirancangkan.

Sedangkan menurut Sudirman (Huda, 2011) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif berfungsinya karena adanya perangsangan dari luar.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno, 2009 : 116) antara lain

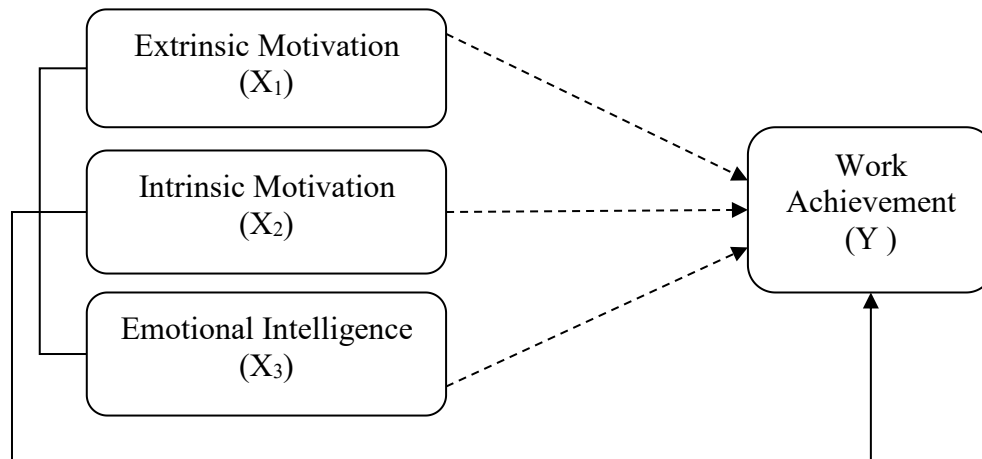
- a. Faktor Intern meliputi :
 1. Keinginan untuk dapat hidup
 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 5. Keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor Ekstern meliputi :
 1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status dan tanggung jawab
 6. Peraturan yang fleksibel

3. Kecerdasan Emosional

Coleman (Suwarni, 2018:21) mendefinisikan “Kecerdasan emosional adalah kemampuan dasariah manusia untuk mempertahankan hidup yang berupa emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain”. menurut Cooper dan Sawaf dalam Patricia A D, Arthur D D (2002: 2) menyatakan bahwa; “kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.” Secara umum bahwa *Emotional Intelligence* (EI) atau kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk memahami diri sendiri atau orang lain dengan menggunakan perasaannya untuk dapat memandu pikiran dan tindakan.

Goleman (2005: 162) menyatakan ada tiga kecakapan yang perlu dimiliki dalam berinteraksi dengan orang lain, yaitu: 1) empati, 2) keterampilan sosial, dan 3) koordinasi sosial. Empati merupakan keterampilan dasar untuk semua kecakapan sosial yang penting untuk bekerja. Kecakapan ini mencakup: memahami orang lain, orientasi melayani, memberdayakan orang lain, memanfaatkan keragaman dan kesadaran politik. Sedangkan menurut Segal (2001: 5) menyatakan bahwa indikator dari kecerdasan emosional meliputi 1) kecerdasan pribadi yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, dan memotivasi diri, 2) kecerdasan sosial yang meliputi empati dan ketrampilan sosial.

C. Conceptual Framework



Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di Kota Batam.
2. Motivasi ekstrinsik parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di Kota Batam.
3. Motivasi intrinsik parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di kota Batam.
4. Kecerdasan emosional parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di Kota Batam.

D. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu merupakan penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta terkini tentang guru di Batam. Penelitian ini menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status dari obyek yang diteliti berkaitan dengan opini, kejadian atau prosedur yang berupa hubungan antar variabel yaitu motivasi ekstrinsik, instrinsik dan kecerdasan emosional dan prestasi kerja guru di Batam.

2. Sumber dan Jenis Data

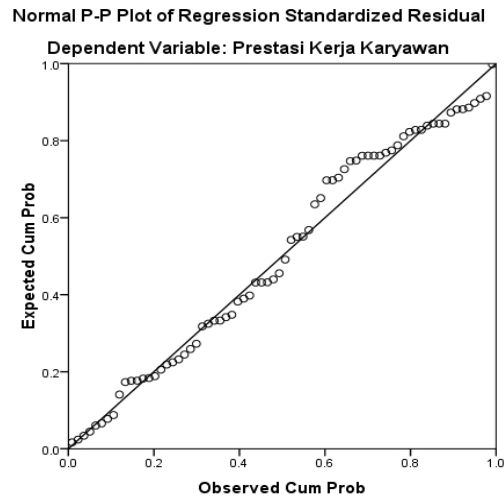
Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diisi oleh para guru di Batam dan juga memanfaatkan data sekunder yang berupa data-data guru yang diperoleh dari administrasi di sekolah.

3. Populasi dan Sample

Populasi penelitian adalah pegawai yang terdiri dari tenaga kependidikan dan guru di Batam. Keseluruhan populasi berjumlah 72 orang. Dengan pertimbangan jumlah elemen populasi relatif sedikit yakni pada kisaran seratus orang serta adanya variabilitas elemen populasi, maka hasil penelitian akan lebih akurat jika semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga dapat menggambarkan keadaan populasi lebih efektif.

E. HASIL PENELITIAN

Hasil uji asumsi klasik yang menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot

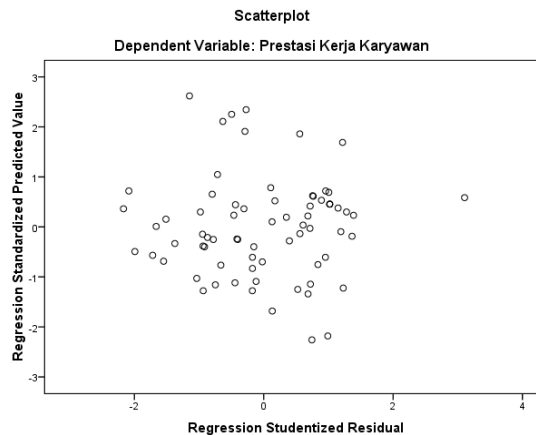
Berdasarkan Gambar 4.2 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari data titik-titik data motivasi ekstrinsik, instrinsik, kecerdasan emosional dan prestasi kerja guru menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan berdistribusi normal. Maka model regresi layak dipakai.

**Tabel 4.26
Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Ekstrinsik	.561	1.782
Motivasi Instrinsik	.655	1.526
Kecerdasan Emosional	.575	1.738

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji multikolinearitas motivasi ekstrinsik memiliki nilai tolerance sebesar 0,561 > 0,1 dan *variance inflation factor* sebesar 1,782 <10, menunjukkan tidak ada gangguan multikolinearitas.
- 2) Hasil uji multikolinearitas motivasi instrinsik memiliki nilai tolerance sebesar 0,655 > 0,1 dan *variance inflation factor* sebesar 1,526 <10, menunjukkan tidak ada gangguan multikolinearitas.
- 3) Hasil uji multikolinearitas kecerdasan emosional memiliki nilai tolerance sebesar 0,575 > 0,1 dan *variance inflation factor* sebesar 1,738 <10, menunjukkan tidak ada gangguan multikolinearitas.



Gambar 4.4 Scatterplot

Model penelitian ini diteruskan ke analisis regresi linier berganda, dimana hasilnya dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.113	1.399		-3.654	.001
Motivasi Ekstrinsik	.648	.104	.516	6.221	.000
Motivasi Instrinsik	.352	.101	.268	3.493	.001
Kecerdasan Emosional	.235	.087	.223	2.719	.008

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -5,113 + 0,648 X_1 + 0,352 X_2 + 0,235 X_3 + \epsilon$$

Hasil uji parsial dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} 6.221 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_1). Dengan hasil ini dinyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Nilai $t_{hitung} 3.493 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai probabilitas signifikan $0,001 < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_1). Dengan hasil ini dinyatakan motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Nilai $t_{hitung} 2.719 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai probabilitas signifikan $0,008 < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_1). Dengan hasil ini dinyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengujian ini dilakukan apakah motivasi ekstrinsik, instrinsik dan kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang digunakan.

Tabel 2. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1427.633	3	475.878	63.745	.000 ^a
Residual	507.645	68	7.465		
Total	1935.278	71			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2015)

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas bahwa uji Anova atau Uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} 63.745 > F_{tabel} 2,74$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik, instrinsik dan kecerdasan emosional berpengaruh secara serempak (simultant) terhadap prestasi kerja.

Pengujian determinasi bertujuan mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel prestasi kerja.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.726	2.732

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.29 diperoleh bahwa angka *R Square* 0,738 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,8% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi ekstrinsik, instrinsik dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya adalah ($100\% - 73,8\% = 26,2\%$) dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel diluar model.

F. Pembahasan

Anik Suwarni (2008) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, penelitian Anik Suwarni mendukung penelitian ini dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial.

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja, sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja secara positif dan signifikan. Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja seperti rekan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya memicu semangat untuk bersaing untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik.

Anik Suwarni (2008) yang menyatakan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Kecerdasan emosional mempengaruhi prestasi kerja. Kecerdasan emosional berkaitan dengan emosi dan sikap yang dimiliki seseorang, jadi semakin baik seseorang dalam mengontrol sikap dan tingkah laku maka seseorang akan dapat menempatkan diri dalam pekerjaan yang dilakukan, maka prestasi kerjanya akan semakin meningkat.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, K Robert dkk. 2002. *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dan Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence*. Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ. Terjemahan oleh T. Harmaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Tama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi dkk. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Segal, Jeanne. 2001. *Raising Your Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, H. Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mahesa, Deewar. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Risanti, Kunti Aprilia. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar*. Skripsi: Universitas Hasanuddin.
- Suwarni, Anik. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Dosen di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sahid Surakarta*. Tesis: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Zilvi, Naya Akyasa. (2014). *Perbedaan Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik*. <https://nayaakyasazilvi.wordpress.com/2014/07/11/perbedaan-motivasi-instrinsik-ekstrinsik/>