

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL

Elvrida Novianna Sinaga¹, Yeni Absah², Endang Sulistyia Rini³
^{1,2,3}Magister Manajemen Universitas Terbuka, Indonesia
Email: sinagaelvridan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja melalui Kecerdasan Emosional Guru SMAN 1 Matauli. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan analisis kuantitatif dengan mempergunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis jalur, dan diagram jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 1 Matauli yang berjumlah 69 guru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, Kecerdasan Emosional tidak mampu memediasi hubungan Insentif terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Matauli.

Kata kunci: Kinerja, Kecerdasan Emosional, Insentif, Guru, Sekolah

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of Incentives on Performance through the Emotional Distress of Teachers of SMAN 1 Matauli. This associative research with a quantitative analysis approach using primary data and secondary data. The data analysis methods used are descriptive statistical analysis, path analysis, and path diagrams. The population in this study were all teachers of SMAN 1 Matauli, totaling 69 teachers. The sample in this research totaled 69 respondents. The research show that Incentives have a positive and significant effect on Performance, Incentives have a negative and insignificant effect on Emotional Intelligence, Emotional Intelligence has a positive and insignificant effect on Performance, Emotional Intelligence is unable to mediate the relationship between Incentives and Teacher Performance at SMAN 1 Matauli.

Keywords: Performance, Emotional Intelligence, Incentive, Teacher, School

PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi berkaitan dengan output dalam memenuhi tujuan dan sasaran yang diinginkan. Begitu halnya dengan organisasi pendidikan, seperti sekolah, yang pada dasarnya adalah sarana membentuk manusia yang bermutu, maka keberhasilan pendidikan harus diperhatikan melalui komponen pendidikan. Dalam hal ini, guru merupakan kunci utama terciptanya kesuksesan bagi generasi muda yang berkualitas.

Kesenjangan pendidikan di Indonesia sulit untuk diperbaiki, hal ini memprihatinkan bahwa sistem pendidikan di Indonesia sedang tidak berjalan dengan baik (Agustang, A., Mutiara, I. A., & Asrifan, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan dan kinerja guru masih jauh dari harapan dan sangat mengkhawatirkan. Dari penjelasan tersebut, akan berpengaruh terhadap besaran insentif yang diterima yang masih jauh dari kata layak.

Insentif keuangan yang harus diterima guru berupa penghasilan, gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan insentif non finansial terdiri dari fasilitas yang diterima guru. Pemberikan

insentif harus dilakukan secara adil dan menyeluruh sehingga menghasilkan suasana yang positif bagi guru untuk menjamin kesejahteraannya. Dampak kompensasi guru terkait dengan kinerja yang secara umum mencakup insentif. Peningkatan kinerja guru sangat tepat dilakukan melalui pemberian insentif, karena guru dapat sepenuhnya memenuhi kebutuhannya dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan mutu pendidikan (Ingsih *et al.* 2021). Memang terdapat beberapa hasil kajian yang menemukan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, begitu juga hasil studi lainnya yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dhermawan *et al.*, 2012)

Adapun salah satu kunci keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan memperhatikan dan mengembangkan kecerdasan emosional guru mengingat tingkat stres yang tinggi dan tingkat kejenuhan yang meningkat mengajar akan sangat mempengaruhi kesejahteraan guru dan efektivitas dan keberhasilan pengajaran guru terhadap siswanya (J. Kaur *et al.*, 2022), artinya

guru dapat dikatakan memiliki kinerja apabila memiliki kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional guru merupakan kesadaran diri, memotivasi diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan dalam membina hubungan, seperti interaksi guru dengan siswa dan interaksi guru dengan guru, yang dapat meningkatkan kinerja guru (Goleman, 2019, (Damayanti et al., 2023). Dengan demikian, faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru berasal dari dalam dirinya, seperti bagaimana guru mampu mengelola emosi seperti kematangan emosi merupakan hasil perkembangan emosi yang sehat (Shafeeq & Thaqib, 2019); (Pant & Singh, 2017), sedangkan kepekaan emosional merupakan reaksi emosional terhadap kondisi lingkungan (I. Kaur et al., 2019). Berdasarkan hasil penelitian (Simangunsong et al., 2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang berupa kesenjangan pendidikan di Indonesia, beserta urgensi insentif keuangan yang harus diterima guru dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris perihal pengaruh insentif terhadap kinerja guru, pengaruh insentif terhadap kecerdasan emosional guru, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, pengaruh insentif terhadap kinerja guru dengan variabel moderasi kecerdasan emosional guru.

METODE

Penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif ini mempergunakan model regresi linear berganda dengan metode *ordinary least square* (OLS). Regresi linier berganda menggunakan OLS ini merupakan metode statistik yang kuat untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan beberapa prediktor. Dengan menentukan model secara cermat, memperkirakan koefisien, dan memvalidasi asumsi, penelitian ini dapat memperoleh wawasan yang berarti dari kumpulan data yang kompleks.

Data kuantitatif terdiri dari Insentif (X_1) berupa jumlah *take home pay* yang diterima guru di SMAN 1 Matauli Pandan, Kinerja (Y) berupa pangkat/golongan para guru-guru yang terdapat dalam SMAN 1 Matauli Pandan dalam

rentang tahun 2021-2022, dan Kecerdasan Emosional (X_2) berupa nilai jawaban kuisisioner dari masing-masing guru di SMAN 1 Matauli Pandan. Penelitian dilakukan di SMAN 1 Matauli Pandan, yang dilaksanakan pada Januari 2024 sampai dengan Juni 2024. Populasi pada penelitian ini mempergunakan sampling jenuh, yakni teknik pemilihan sampel dengan mempergunakan semua anggota populasi (Sugiyono, 2019). Sampel yang dipergunakan adalah seluruh guru SMAN 1 Matauli Pandan yang jumlah populasi sebanyak 69 orang. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis linier berganda. Adapun teknik analisis data menggunakan metode analisis jalur, yakni teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan kausal antar variabel dalam model yang dihipotesiskan, khususnya untuk menguji hipotesis dalam studi yang melibatkan banyak variabel yang berinteraksi dengan cara yang kompleks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi pada dua atau lebih variabel independent, karena terjadinya korelasi tersebut dapat mendistorsi hasil, sehingga sulit untuk memastikan dampak masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Salah satu teknik yang paling umum digunakan untuk uji multikolinearitas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF). VIF bernilai sama dengan satu menunjukkan tidak adanya korelasi di antara variabel independent. VIF bernilai antara 1 dan 5 menunjukkan terjadinya korelasi sedang, sedangkan VIF bernilai lebih besar dari 10 menunjukkan multikolinearitas tinggi yang mungkin memerlukan tindakan korektif.

Diketahui nilai Tolerance untuk variable X_1 adalah sebesar 1 dan untuk variabel X_2 adalah sebesar 1. Kedua nilai variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0.10. Sementara, nilai VIF untuk variable X_1 adalah sebesar 1 dan untuk X_2 adalah sebesar 1, sehingga pada variabel yang ada dalam penelitian tidak menunjukkan terjadinya gejala multikolonieritas. Ringkasan tabel *output* "Coefficients" tersebut dirangkum pada table berikut.

Tabel 1 Statistik Kolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.684	.698		-.980	.329		
Insentif (X_1)	4.835E-8	.000	.971	47.435	.000	1.000	1.000
Kecerdasan Emosional (X_2)	.157	.151	.021	1.040	.300	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil dalam Tabel 1 tersebut, didapat bahwa nilai VIF < 5,0 dan nilai toleransi korelasi > 0,2. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya permasalahan multikolinearitas antara variabel bebas. Artinya, tidak terjadi korelasi antara variabel insentif, kecerdasan emosional dan kinerja.

Uji R

Hasil regresi dari model menghasilkan nilai koefisien determinasi *adjusted R-square*, signifikansi prediksi secara serempak melalui *F-test* pada ANOVA, serta besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap terikat melalui koefisien regresi sebagaimana datanya disarikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.827	.46936	1.991

a. Predictors: (Constant), Lag_X2, Lag_X1
 b. Dependent Variable: Lag_Y

Hasil olah data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R-square* pada Model Penelitian adalah 0,83. Artinya, variabel bebas insentif dan kecerdasan emosional mampu menjelaskan 83% variansi data pada variabel terikat kinerja. Adapun sisa sebesar 17% variansi data pada kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam Substruktur tersebut. Nilai *adjusted R-square* sebesar 83% tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif dan variabel kecerdasan

emosional yang disertakan dalam model merupakan keputusan yang tepat untuk akurasi prediksi kinerja guru yang optimal di SMAN 1 Matauli.

Uji T Substruktur I

Adapun hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) pada model substruktur I pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Regresi Substruktur I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.568	.053		86.066	.000		
	Insentif (X1)	-6.234E-11	.000	-.009	-.108	.914	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa Insentif berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional, sebagaimana nilai signifikan menunjukkan (-0,108) > (0,05).

Uji T Substruktur II

Adapun hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) pada model substruktur II pada Tabel 4

Tabel 4. Koefisien Regresi Substruktur II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.684	.698		-.980	.329		
	Kecerdasan Emosional (X2)	.157	.151	.021	1.040	.300	1.000	1.000
	Insentif (X1)	4.835E-8	.000	.971	47.435	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Koefisien Regresi Substruktur II diatas, diketahui bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < (0,05) dan Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.300) > (0.05)

Uji T Substruktur III

Tabel 5. Koefisien Regresi Substruktur II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.372	1.163		-.320	.749		
	X1 Moderasi X2	1.089E-9	.000	.101	.336	.737	.005	214.655

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 5, didapat bahwa Nilai sig. untuk pengaruh insentif (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kecerdasan emosional (Z) sebesar $0,737 > 0,05$ dan $t_{hitung} 0,336 < t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang artinya insentif yang diterima oleh guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan variabel moderasi kecerdasan emosional guru.

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Matauli, sebagaimana nilai signifikan untuk variabel *brand image* ($0,000 < (0,05)$). Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Pratiwi, Kuswinarno dan Faidal (2013); (Prasetyo, 2011) menemukan bahwa insentif, baik insentif finansial langsung, insentif finansial tidak langsung dan/atau kompensasi nonfinansial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, imbalan dan insentif juga berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai (Ruvendi, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa insentif mempengaruhi kinerja guru secara langsung. Insentif, baik baik finansial maupun nonfinansial, yang langsung diberikan SMAN 1 Matauli kepada para gurunya lebih menguntungkan dan lebih hemat daripada alternatif lainnya dalam peningkatan kinerja sekolah dan siswa. Pengaruh insentif guru terhadap kinerja ini bersifat multifaset, meliputi penghargaan finansial dan pengakuan nonfinansial. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi strategi optimal untuk menerapkan insentif ini di berbagai lingkungan pendidikan, dimana desain dan konteks program insentif ini sangat penting dalam menentukan keberhasilannya.

Pengaruh Insentif terhadap Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional guru SMAN 1 Matauli hal ini terlihat dari nilai signifikan untuk variabel *brand image* ($-0,108 > (0,05)$). Masih sedikit yang meneliti pengaruh insentif terhadap kecerdasan emosional. Menurut Mangkunegara (2013) insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas (Hidayah & Nurbaiti, 2023). Sehingga, insentif harus diberikan kepada guru mampu bekerja melampaui standar yang telah ditentukan, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok

(As'ad, 2013). Adapun kemampuan kecerdasan emosional merupakan salah satu variabel ada pada kebanyakan orang tetapi tidak dapat diamati (Noreen & Kazim, 2022). Kemampuan kecerdasan emosional guru merupakan komponen yang luar biasa dari proses pengajaran, karena sangat penting dalam hal motivasi siswa dan interaksi siswa-guru (Noreen & Kazim, 2022). Setiap siswa berbeda dalam hal motivasi dan interaksi siswa-guru, demikian juga beberapa siswa mampu membentuk interaksi guru-siswa yang positif sementara yang lain tidak mampu, sehingga kesenjangan yang ada perlu diisi dengan keterampilan guru dalam mengendalikan emosi dalam berinteraksi (Dewi & Lubis, 2024).

Meskipun kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam efektivitas pengajaran, pengaruh insentif terhadap kecerdasan emosional masih terbatas atau tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hal ini menambah kajian literatur hubungan insentif terhadap kecerdasan emosional. Saat ini kemampuan guru tidak bisa memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosional dan mengelola frustrasi dalam aspek pekerjaan dikarenakan insentif tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai pendapat (Meyer, 2004) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional sama pentingnya dengan kombinasi keterampilan teknik dan analitis untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi nuansa bagaimana insentif dapat berinteraksi dengan kecerdasan emosional dalam lingkungan pendidikan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Nilai signifikan untuk variabel *brand image* ($0,300 < (0,05)$) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Matauli, namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Romantik Citra Impiansi (2016) dan Rini Kustiah (2015) yang mengemukakan kecerdasan emosional berdampak signifikan pada aspek kinerja. Dalam konteks guru dapat dikatakan bahwa saatnya guru tidak hanya mengandalkan intelektualitasnya semata, namun juga mengandalkan kondisi emosionalnya mengingat emosional guru terkait dengan keberhasilan akademis siswa. Guru yang mampu mengelola stres secara efektif, mengatasi konflik, dan membina hubungan mengajar yang positif di sekolah akan

mengarah pada peningkatan fokus dan produktivitas mengajar di bawah tekanan sehingga menghasilkan performa maksimal. Sejalan dengan pendapat (Meyer, 2004) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional sama pentingnya dengan kombinasi keterampilan teknik dan analitis untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, guru SMAN 1 Matauli harus meningkatkan keterampilan komunikasi dan empati yang unggul dalam rangka menghasilkan belajar siswa yang lebih baik, yang menunjukkan bahwa guru yang cerdas secara emosional dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih mendukung dan efektif. Mengembangkan kecerdasan emosional harus menjadi prioritas bagi sekolah dan program persiapan guru, yang dapat dilakukan dengan hal-hal sebagai berikut: 1) integrasi keterampilan emosional ke dalam kurikulum guru prajabatan, 2) pengembangan kapasitas dan dukungan bagi guru yang sedang bertugas, 3) cipta lingkungan yang aman secara emosional di kelas melalui rutinitas yang konsisten dan nada guru yang teratur.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja melalui Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional guru SMAN 1 Matauli hal ini terlihat dari nilai signifikan untuk variabel *brand image* ($0,336 < 0,05$). Masih sedikit yang meneliti kecerdasan emosional sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan menambah kajian literatur hubungan insentif terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional. Pentingnya sekolah untuk memperhatikan dan mengelola pemberian insentif dengan baik, karena insentif merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja. Setiap guru dari sekolah mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada sekolah SMAN 1 Matauli. Bagi guru, insentif yang dikombinasikan dengan kecerdasan emosional dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang mengarah pada peningkatan hasil kinerja sekolah. Kecerdasan emosional yang baik dari para guru dapat merespons insentif non-moneter secara lebih positif, seperti pengakuan dan peluang pengembangan pribadi, yang menunjukkan pentingnya menyesuaikan program insentif agar selaras dengan kompetensi emosional karyawan. Semakin jelek kecerdasan emosional setiap guru, maka guru tersebut tidak akan mampu bekerja dengan baik dan pada akhirnya berdampak

pada peningkatan kinerja (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018).

Meskipun tidak signifikan, peran kecerdasan emosional guru sebagai variabel intervensi menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa dapat terjadi melalui mekanisme, seperti komitmen dan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang bertindak sebagai mediator antara insentif dan kinerja guru menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan motivasi dan ketahanan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja akademis dan partisipasi dalam kegiatan belajar mengajar. Efek mediasi ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan kecerdasan emosional dalam kerangka insentif untuk memaksimalkan hasil kerja guru. Interaksi antara insentif dan kecerdasan emosional ini meskipun rumit tetapi penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Diharapkan SMAN 1 Matauli harus mempertimbangkan penerapan struktur insentif yang tidak hanya menghargai hasil tetapi juga mendorong pertumbuhan emosional di antara para guru. Dengan membina tenaga kerja SMAN 1 Matauli yang cerdas secara emosional secara berkesinambungan, misalkan melalui pelatihan kecerdasan emosional dalam program pengembangan profesional guru, dan dengan program insentif yang efektif, SMAN 1 Matauli dapat mencapai kinerja keseluruhan yang lebih baik dan menciptakan lingkungan tempat kerja yang lebih harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap guru-guru di SMAN 1 Matauli Pandan didapatkan hasil penelitian berupa adanya pengaruh insentif terhadap kinerja guru di SMAN 1 Matauli Pandan. Kemudian tidak terdapat pengaruh insentif terhadap terhadap kecerdasan emosional guru di SMAN 1 Matauli Pandan. selanjutnya tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMAN 1 Matauli Pandan. Selanjutnya insentif yang diterima oleh guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan variabel mediasi kecerdasan emosional guru di SMAN 1 Matauli Pandan. Temuan-temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa para pembuat kebijakan dan pemimpin pendidikan harus memprioritaskan peningkatan kualitas guru sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja sekolah dan meningkatkan keberhasilan siswa. Peran penting yang dimainkan guru dalam membentuk hasil pendidikan tersebut tersorot dalam pembelajaran berkualitas tinggi, karakteristik guru, dan manajemen kelas yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustang, A., Mutiara, I. A., & Asrifan, A. (2021). Masalah Pendidikan Di Indonesia. In *Www.Melianikasim.Wordpress.Com* (Nomor January). <https://doi.org/10.31219/osf.io/9xs4h>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Damayanti, S., Asbari, M., Setiawan, D., & Saputra, M. S. (2023). Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(02), 279–285. <https://doi.org/10.70508/literaksi.v1i02.280>
- Dewi, S. N., & Lubis, S. A. (2024). Peran Guru Bimbingan Konseling dalam Mengatasi Emosi Negatif Anak Broken Home dengan Teknik Modelling dan Konseling Islami. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 15(1), 19–27. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIBK/article/view/82220>
- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184. <https://www.academia.edu/download/81910763/1400.pdf>
- Hidayah, N., & Nurbaiti, B. (2023). Pengaruh Pendelegasian Wewenang, Kompensasi Insentif dan Disiplin Kerja. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, April.
- Kaur, I., Shri, C., & Mital, K. M. (2019). The Role of Emotional Intelligence Competencies in Effective Teaching and Teacher's Performance in Higher Education. *Higher Education for the Future*, 6(2), 188–206. <https://doi.org/10.1177/2347631119840542>
- Kaur, J., Kumar, R., & Roy, M. (2022). A Study of Emotional Intelligence Among Pupil-Teachers of Punjab. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 4157–4163.
- Noreen, S., & Kazim, B. (2022). Impact of teachers' emotional intelligence abilities on student motivation and their interaction with students in secondary school classrooms. *Journal of Educational Psychology and Pedagogical Sciences*, 1(1), 17–37. <https://doi.org/10.52587/jepps.v1i1.17>
- Pant, K., & Singh, R. (2017). Educational Status of Parents as Predictor of Social and Emotional Maturity of Adolescents. *International Journal of Environment, Ecology, Family and Urban Studies (ISSN Print: 2250-0065 Online: 2321-0109)*, 7, 53–64.
- Prasetyo, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta). In *SKRIPSI, Universitas Negeri Yogyakarta* (Vol. 44, Nomor 8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Ruvendi, R. (2018). Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(01), 17. <https://doi.org/10.33062/jib.v1i01.146>
- Shafeeq, N., & Thaqib, A. (2019). *Comparative Study Of Emotional Maturity Of Secondary School Students In Relation To Academic Achievement*.
- Simangunsong, H. M., Siregar, P., Siagian, B., Risna, F., & Saragih, H. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 184–201. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4652>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alphabeta* (Vol. 8, Nomor 5). Alphabeta.