

PENGARUH KOMPETENSI, *WORKLIFE BALANCE*, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL AMARIS MADIUN

Dimas Aldi Putra Pratama
Universitas PGRI Madiun
email: dimasaldi891@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh Kompetensi, Worklife Balance dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional. 2) *Worklife Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional. 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional. 4) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening. 6) *WorklifeBalance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening. 7) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening.

Kata Kunci: *kompetensi, worklife balance, motivasi, kecerdasan emosional, kinerja*

Abstract

This research aims to provide empirical evidence about the influence of Competency, Worklife Balance and Motivation on Employee Performance through Emotional Intelligence. The results of this research prove that 1) Competence has a significant effect on Emotional Intelligence. 2) Worklife Balance has no significant effect on Emotional Intelligence. 3) Motivation has a significant effect on Emotional Intelligence. 4) Emotional Intelligence does not have a significant effect on employee performance. 5) Competence has no significant effect on performance with Emotional Intelligence as an intervening variable. 6) Worklife Balance has no significant effect on Performance with Emotional Intelligence as an Intervening Variable. 7) Motivation has no significant effect on performance with Emotional Intelligence as an intervening variable.

Keywords: *competence, worklife balance, motivation, emotional intelligence, performance*

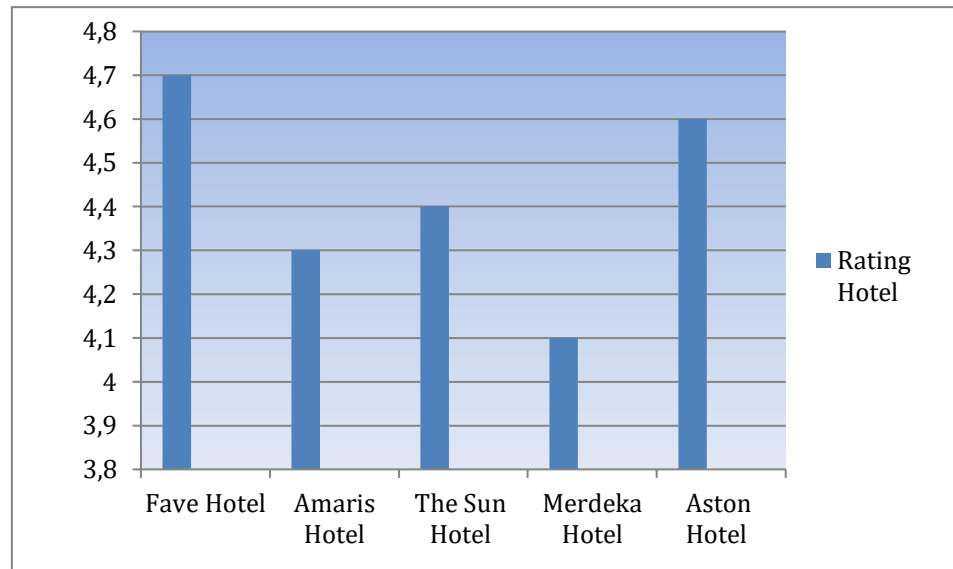
A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan pelaksana seluruh kegiatan usaha perusahaan, baik perusahaan yang menghasilkan barang dan jasa. Kegiatan pariwisata sebagai sektor ekonomi yang semakin maju telah melahirkan beebagai perusahaan-perusahaan yang mampu memenuhi setiap kebutuhan masyarakat dalam meningkatkan kualitas bisnisnya. Salah satu industri yang menunjang kegiatan pariwisata adalah industri perhotelan. Hotel termasuk usaha bisnis yang mengedepankan pada penjualan jasa, hotel dapat diartikan sebagai sebuah bangunan, perusahaan atau usaha yang menyediakan jasa penginapan, makanan, minuman serta fasilitas lainnya.

Industri perhotelan yang mengutamakan pelayanan tentu membutuhkan karyawan yang mampu memberikan pelayanan dengan baik. Bila sedang melayani tamu karyawan harus pandai menempatkan diri agar timbul keselarasan antara tamu dengan karyawan pelayanan. Dalam menunjang pembangunan negara usaha perhotelan dapat berperan aktif dalma berbagai hal antara lain meningkatkan industri rakyat, menciptakan lapangan pekerjaan, meingkatkan pendapatan daerah atau negara, meningkatkan devisa negara.

Kota Madiun menjadi satu-satunya kota di wilayah bagian barat [Jawa Timur](#). Kota ini menjadi daerah yang cukup ramai dan banyak dikunjungi wisatawan. Kota Madiun saat ini sedang gencar untuk mengembangkan sektor pariwisata dan tentunya sebagai akomodasi yang melengkapi, maka di dirikan banyak hotel. Di Madiun ada banyak hotel dan penginapan, baik hotel berbintang dan hotel melati. Berikut beberapa rating hotel berbitang di Kota Madiun:



Gambar 1.1
Grafik *Google Ranting Hotel* di Kota Madiun
Sumber : *Google* (2024)

Pada gambar 1.1 merupakan grafik hasil ulasan *google rating* dari hotel berbintang dua, tiga dan empat di Kota Madiun. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa Hotel Merdeka Madiun memiliki ranting yang terendah, selanjutnya Hotel Amaris juga termasuk hotel yang memiliki rating rendah. Perlu adanya strategi khusus bagi hotel yang memiliki rating rendah agar mampu memberikan pelayanan terbaik, sehingga tamu hotel memberikan *feedback* dan *review* yang baik.

Dalam persaingan yang semakin ketat objek penelitian ini dilakukan di Hotel Amaris Madiun yang terletak ditengah-tengah kota tepatnya di Jl. Kalimantan No.30, Kartoharjo, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, hotel amaris juga merupakan salah satu hotel yang memiliki permasalahan dalam kinerja karyawannya. Permasalahan kinerja karyawan ini dapat dilihat dari kinerja hotel yang menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan. Semakin pesatnya perkembangan sektor perhotelan di era digital

saat ini tentunya memunculkan risiko persaingan dalam sektor pariwisata, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan.

Pelayanan baik membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi, *worklife balance*, dan motivasi sehingga nantinya kinerja karyawan dapat maksimal dalam menjalankan tugas. Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik dengan judul penelitian sebagai berikut **“Pengaruh Kompetensi, *Worklife Balance*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening pada Hotel Amaris Madiun”**.

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan bukti empiris kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan emosional pada hotel Amaris di Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris *worklife balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan emosional pada hotel Amaris di Madiun.
3. Untuk memberikan bukti empiris motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan emosional pada hotel Amaris di Madiun.
4. Untuk memberikan bukti empiris kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Amaris di Madiun.
5. Untuk memberikan bukti empiris kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional pada hotel Amaris Madiun.
6. Untuk memberikan bukti empiris *worklife balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional pada hotel Amaris Madiun.
7. Untuk memberikan bukti empiris motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional pada hotel Amaris Madiun.

2. Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh kompetensi terhadap kecerdasan emosional

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu; keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), sikap, sifat (*trait*), dan motif. Menurut Afrizal et al., (2023) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Arisca et al., 2020), (Puluhulawa, 2013), bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kecerdasan emosional. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga kompetensi berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional

b. Pengaruh *work life balance* terhadap kecerdasan emosional

Pendapat Fitrah & Prasetyo, (2024) *work life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara tuntutan emosional, perilaku dan waktu dari pekerjaan yang dibayar dan tanggung jawab pribadi dan keluarga. program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Saragih, 2023) bahwa *worklife balance* semakin tinggi maka dampaknya akan memicu *emotional intelligence* pada karyawan, sedangkan temuan penelitiannya (Rahma Wandasari & Hadi, 2023), bahwa interaksi antara *work-lifebalance* dengan kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh hubungan yang signifikan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Diduga *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kecerdasan Emosional

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi sangat dibutuhkan supaya seseorang menjadi terdorong dan semangat kerja untuk memenuhi semua kebutuhannya, sehingga bisa membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Larosa et al., 2022). Kecerdasan emosional merupakan hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral yang meliputi pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan memecahkan masalah pribadi, mengendalikan amarah serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Hasil penelitian sebelumnya oleh (Giawa, 2023) menjelaskan bahwa hubungan kecerdasan emosional dengan motivasi sangat tinggi dan dapat diterima.

H₃: Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional

d. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Lebih lanjut, (Cooper, 1997) kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi. Berdasarkan penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi pula kinerja seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya (Bayyinah & Affandi, 2022) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Amer et al., 2023) yang menyatakan kecerdasan emosional berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja

e. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional.

Kompetensi dapat merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui peningkatan kompetensi, karena dengan semakin tingginya kompetensi karyawan, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan. Hasil penelitian terhadap (Mulyasari, 2019), (Sari; Atmaja; Manek, 2023) menjelaskan bahwa semakin maksimal kompetensi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H₅: Diduga kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kecerdasan

f. Pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional

Worklife balance merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stres dalam diri karyawan yang dapat berdampak kepada penurunan produktivitas kerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Hasil penelitian ini didukung penelitiannya (Paraswati et al., 2024) bahwa variable *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap variable *Quality of Work Life*. Adanya riset sebelumnya maka dapat dikembangkan dengan hipotesis sebagai berikut :

H₆: Diduga *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kecerdasan

g. Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional

Setiap orang mempunyai motivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang baik. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan optimal. Kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki seseorang akan membuat termotivasi untuk melakukan aktifitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Risdayanti & Duryati, 2022), menemukan bahwa kecerdasan emosional sebagai prediktor signifikan terhadap motivasi kerja. (Makhfia, 2022) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Adanya penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan dengan hipotesis, dibawah ini:

H₇: Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional

B. METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian pada hotel Amaris Madiun. Penelitian ini dilakukan di Hotel Amaris Jl. Kalimantan No. 30, Kartoharjo, Kota Madiun. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Amaris yang berjumlah 64 orang. Metode ini dengan sampel yang ditetapkan sebanyak 64 orang dan untuk mendapat responden dilakukan dengan cara menemui karyawan secara langsung di tempat hotel Amaris Kota Madiun dan membagikan kuesioner kepada karyawan hotel Amaris Kota Madiun

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sampling jenuh yaitu

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis

a) Uji hipotesis Pengaruh Parsial - Uji-t

Tabel 4.1 Uji Pengaruh Parsial (uji t) Sub Struktural 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.194	4.300		-.278	.782
Kompetensi (X1)	.846	.230	.571	3.681	.000
Worklife Balance (X2)	.415	.357	.183	1.162	.250
Motivasi (X3)	.432	.090	.298	4.791	.000

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional (Z)

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa :

1) Pengaruh kompetensi terhadap kecerdasan emosional

Nilai p-value lebih kecil tingkat signifikannya 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau ($0,000 < 0,05$), maka H_1 **diterima**, artinya variabel kompetensi berpengaruh terhadap kecerdasan emosional.

2) Pengaruh *work life balance* terhadap kecerdasan emosional

Nilai p-value lebih besar tingkat signifikannya 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau ($0,250 > 0,05$), maka H_2 **ditolak**, Artinya variabel *worklife balance* tidak berpengaruh terhadap kecerdasan emosional.

3) Pengaruh motivasi terhadap kecerdasan emosional

Nilai p-value lebih besar tingkat signifikannya 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau ($0,250 > 0,05$), maka H_2 **diterima**, artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kecerdasan emosional.

Tabel 4.2 Uji Parsial (Uji t) sub struktural 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.570	5.142		-1.472	.146
Kompetensi (X1)	1.218	.304	.665	4.006	.000
Worklife Balance (X2)	.369	.431	.132	.856	.395
Motivasi (X3)	.256	.127	.143	2.019	.048
Kecerdasan Emosional (Z)	.075	.154	.060	.484	.630

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Output SPSS, 2024

4) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Nilai p-value hasil uji-t dari variabel kecerdasan emosional sebesar 0,630. Nilai p-value lebih besar tingkat signifikannya 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau ($0,630 > 0,05$), maka H_4 **ditolak**. Artinya variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Sobel

- 1) Perhitungan *sobel test statistic* kompetensi terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional sebesar $0.48279959 < 1.98$ dan nilai signifikan sebesar 0,314 atau lebih besar dari 0.05. dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga H_5 ditolak.
- 2) Perhitungan *sobel test statistic worklife balance* terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional sebesar $0.44918570 < 1.98$ dan nilai signifikan sebesar 0,326 atau lebih besar dari 0.05. dengan demikian dapat diambil kesimpulan

bahwa kecerdasan emosional tidak mampu memediasi pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga H_6 ditolak.

- 3) Perhitungan *sobel test statistic* motivasi terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional sebesar $0.484525440 < 1.98$ dan nilai signifikan sebesar 0,314 atau lebih besar dari 0.05. dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga H_6 ditolak.

2. Uji Determinasi

Tabel 4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sub Structural 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.792	4.96986

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X1), Worklife Balance (X2)

b. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional (Z)

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi yaitu dapat dilihat pada kolom (*Adjusted R Square*) sebesar 0,792. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 79,2% besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi, *worklife balance*, motivasi, kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sub Structural 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.806	5.93906

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (Z), Motivasi (X3), Worklife Balance (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS, 2024

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi yaitu dapat dilihat pada kolom (*Adjusted R Square*) sebesar 0,806. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 80,6% besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi, *worklife balance*, motivasi, kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

D. SIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional, *worklife balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Tidak terdapat pengaruh mediasi secara signifikan variabel kompetensi, *worklife balance*, motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening.

E. Saran

Diharapkan pimpinan dan manajemen Hotel Amaris Madiun lebih memperhatikan kinerja karyawan terutama dalam meningkat usaha karyawan, meningkatkan usaha karyawan dapat dilakukan dengan melakukan uji kopentensi guna pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik lagi. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Wargianto, Zamanan, Q., & Nugroho, F. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Santika Bangka. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 9, 75–87.
- Arisca, L., Karoma, K., Syarifuddin, A., & Syarnubi, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Pai Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Di Smp Negeri 06 Palembang. *Jurnal PAI Raden Fatah*, 2(3), 295–308. <https://doi.org/10.19109/pairf.v2i3.3610>
- Amer, A., Mohamed Adam, S., & Abdelrazek, F. (2023). How work-family conflict and emotional intelligence of staff nurses affect their job performance: A correlational study. *Egyptian Journal of Health Care*, 14(1), 817–832. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2023.288308>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 952–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bayyinah, Y & Affandi Iss. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 25–34. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1423>
- Cooper, R. . & S. A. (1997). *Executive EQ*. New York. Orient Book.
- Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi pada Pt. Xyz konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–18. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/683>
- Giawa, T. (2023). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Motivasi Belajar Siswa Kelas Viii Smp Negeri 2 Aramo Kecamatan Aramo. *Jurnal Counseling For All (Jurnal Bimbingan Dan Konseling)*, 2(2), 65–75. <https://doi.org/10.57094/jubikon.v2i2.696>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Makhfia, Koni L. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Tidar.
- Paraswati, A. D., Amelia, T., & Pujiyanto, W. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Emotional Intelligence Sebagai Komponen Penting Untuk Mencapai Quality Of Work Life Dan Kinerja Individu. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.31323>
- Puluhulawa, C. W. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Meningkatkan

- Kompetensi Sosial Guru. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 17(2), 139–148.
<https://doi.org/10.7454/mssh.v17i2.2957>
- Rahma Wandasari, C., & Hadi, C. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Z. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 1(Desember), 573–584.
- Risdayanti, R., & Duryati, D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Belajar Siswa yang Bersekolah Tatap Muka Pada Masa Pandemi Covid-19. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 502–510.
- Saragih, H. T. (2023). Hubungan Emotional Intelligence Dengan Work Life Balance Pada Buruh PT Allegerindo Nusantara. Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.
- Sari, Ni Made; Atmaja, Ni Putu & Manek, D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Chanda Kaori Sandoz. *Jurnal EMAS*, 4(7), 1721–1732.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.