

PENGARUH KEPRIBADIAN, FLEKSIBILITAS KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE DI KOTA MADIUN

Farid Ikbar Sayoga ¹⁾

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: frdsayoga@gmail.com

Abstrak

Driver ojek online merupakan pekerjaan yang bersifat ekstraversi terhadap pelanggan dengan memperhatikan kondisi kepribadian yang profesional dan dikorelasikan pada Kecerdasan Emosional maupun fleksibilitas kerja. Hal ini menjadi integritas untuk mengetahui motivasi kerja di lapangan. Penelitian ini ditujukan guna memberi bukti empiris *Pengaruh Pengaruh Kepribadian, Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Driver Ojek Online Kota Madiun)*. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif memakai desain penelitian kausal. Populasi penelitian ialah seluruh driver ojek online di Kota Madiun sejumlah 50 orang. Penetapan jumlah sampel memakai teknik sensus atau memakai metode purposive sampling, Dalam hal ini populasi yang disajikan memiliki minimum yang dapat dijadikan sampel penelitian untuk diketahui alat ukur penelitiannya. Kuesioner yang sudah melewati pengujian validitas maupun reliabilitasnya menggunakan teknik analisis data path analisis memakai SPSS 25. Hasil penelitian membuktikan: (1) Pengaruh Kepribadian punya pengaruh signifikan terhadap motivasi.(2) Fleksibilitas Kerja punya pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (3) Kecerdasan Emosional terbukti punya pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Kata Kunci: Pengaruh Kepribadian, Fleksibilitas kerja, Kecerdasan Emosional, Motivasi

Abstract

Online motorcycle taxi drivers are a job that is extraverted towards customers by paying attention to professional personality conditions and is correlated with Emotional Intelligence and work flexibility. This is an integrity to determine work motivation in the field. This research tends to provide empirical evidence of the Influence of Personality, Work Flexibility, Emotional Intelligence on Work Motivation (Case Study of Online Motorcycle Taxi Drivers in Madiun City). This study uses a quantitative approach with a causal study design. The study population was all

online motorcycle taxi drivers in Madiun City, totaling 50 people. Determination of the number of samples employing the census technique or with the purposive sampling method, In this case the population presented has a minimum that can be used as a research sample to determine the study instrument. The questionnaire that has been tested for validity and reliability using the path analysis data analysis technique using SPSS 25. The results of the study prove: (1) The influence of personality has a significant effect on motivation. (2) Work flexibility has a significant effect on work motivation (3) Emotional intelligence has been proven to have a significant effect on work motivation.

Keywords: *Influence of Personality, Work flexibility, Emotional Intelligence, Motivation*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Ojek online merupakan inovasi layanan transportasi yang menggunakan teknologi digital untuk menyediakan jasa sepeda motor atau mobil melalui aplikasi di perangkat seluler agar lebih mudah memesan pengemudi ojek (Kristin Juwita, Ucha Rosalia, 2024). Layanan ini mengombinasikan kecepatan dan fleksibilitas transportasi sepeda motor dengan kemudahan akses teknologi informasi. Dalam beberapa tahun ini, ojek online telah menjadi fenomena penting di manca negara, secara khusus dalam lingkup Asia Tenggara termasuk Indonesia.

Dalam era globalisasi ini, perkembangan teknologi mengharuskan semua orang untuk mengikuti perkembangannya dalam kehidupan sehari-hari, utamanya dalam bidang jasa transportasi. Hal tersebut mendorong permintaan akan transportasi online makin berkembang hingga membuat banyak orang berminat menjadi pengemudi *online*. Mayoritas pengemudi online banyak di dominasi oleh laki-laki. Namun seiring berjalannya waktu, profesi tersebut mulai bergeser dan membuka peluang bagi kalangan perempuan untuk bergabung menjadi pengemudi ojek *online*.

Kehadiran ojek *online* membawa dampak signifikan pada perekonomian dan sosial masyarakat. Dilihat dari segi ekonomi, adanya ojek *online* membawa peluang dengan

terciptanya lapangan pekerjaan bagi banyak orang, utamanya di perkotaan. Banyak pengemudi yang sebelumnya pengangguran kini menjadi memiliki sumber penghasilan tambahan. Selain itu, pekerjaan ini sangat fleksibilitas karena pengemudi dapat menentukan jam kerjanya sendiri untuk membantu mereka lebih mudah *manage* waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi.

Menurut hasil penelitian R. Nurhati dkk, (2021) kepribadian pada individu mitra *driver* ojek *online* mempengaruhi proses terhadap etos kerja untuk memiliki tindakan yang mandiri terhadap esistensi motivasi sehingga *driver* ojek *online* dapat bermanfaat terhadap *customer* dan juga mendorong sikap positif di lingkungan. Dengan mempertimbangkan tugas yang membantu *customer* melalui aplikasi yang terdapat orderan menjadi prioritas perusahaan kepada *driver* dalam menjaga keselamatan dan meningkatkan *rating* aplikasi kepada perusahaan. Sebab pada fenomena yang terjadi *driver* sering lalai bahkan *overacting* terhadap etika yang mempengaruhi pada kecemasan dan berisiko menimbulkan konflik. Praktisi keselamatan berkendara menjabat sebagai *Director Training Safety Defensive Consultant Indonesian* (SDCI) Sony Susmana mengungkapkan pelanggaran lalu lintas kerap terjadi di seluruh wilayah Indonesia dilakukan oleh pengendara akibatnya oleh kurang tegasnya aturan hukum yang berlaku (Rangga Rahadiansyah, Detikoto).

Menurut hasil penelitian Letty Meisitha, Pujiati, & Suroto, (2020) menunjukkan adanya faktor-faktor yang menyebabkan potensi secara sosio demografi terhadap sikap dan konstektual yang mengarah pada perencanaan dan pelaksanaan. Berdasarkan penelitian terdahulu ini peneliti akan menguji fokus pada individu dibandingkan atas sekelompok/populasi mengenai analisa pada faktor biologi dari *driver* ojek *online*.

Adapun fleksibilitas kinerja *driver* ojek *online* terhadap motivasi memiliki pengaruh signifikan positif dengan pemanfaatan yang maksimal dalam mendukung sumber daya manusia Indra Eko Saputro, Ahmad Bairizki, Surahman Hidayat, (2021).

Pada dasarnya kualitas sumber daya manusia pada *driver* ojek *online* memiliki pengaruh kepada *customer* untuk ketepatan waktu (*Timing Fleksibility*) dikarenakan timbulnya untuk mengejar target penghasilan.

Pengembangan kompetensi dikembangkan dengan pola pikir yang membantu membentuk kepribadian dan efektivitas dalam bekerja pada *driver online*. Hal ini membentuk kuantitas dan kualitas pembangunan sistem dari pendidikan keluarga, pendidikan sekolah/universitas utamanya untuk di implementasikan kehidupan bermasyarakat dalam mencapai tujuan yang menjadi *nawacita* bangsa Indonesia Nur Aisyah, Nurjannah, Abd.Rijal, (2022).

Dalam hasil penelitian Eva Rosaria, Priyono, Okalesa, dkk. (2024) menunjukkan keseimbangan antara pengaruh kecerdasan spiritual dengan kecerdasan emosional terhadap motivasi. Berdasarkan penelitian terdahulu ini peneliti akan melakukan penelitian terhadap kecerdasan emosional melalui keseimbangan kecerdasan intelektual serta emosional untuk menyelaraskan pada pengaruh kepribadian khususnya pada *driver* ojek *online*. Kecerdasan emosional diharapkan menjadi dapat di implementasikan pada akhlak *driver* ojek *online* di Kota Madiun serta menjadi aspek penting yang harus dimiliki sebagai tujuan motivasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diringkas *driver* ojek *online* masih cenderung belum menonjolkan kepribadian yang kurang baik menyebabkan terjadinya kurang sopan santun terhadap pelanggan dan memiliki citra buruk perusahaan, kurangnya ketepatan waktu pada kinerja *driver* menyebabkan antrian pada orderan *online* serta lamanya mengambil pesanan yang sudah disiapkan oleh penyaji, kurangnya mengimplementasi kecerdasan emosional menyebabkan kesalahpahaman konsumen sehingga menimbulkan konflik. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka peneliti mengambil judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian, Fleksibilitas**

Kerja, Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus *Driver Ojek Online* di Kota Madiun)”

2. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah guna memberi bukti empiris pengaruh kepribadian terhadap Motivasi Kerja Pada *Driver Ojek Online* di Kota Madiun, guna memberi bukti empiris pengaruh fleksibilitas kerja terhadap Motivasi Kerja Pada *Driver Ojek Online* di Kota Madiun, untuk memberi bukti empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap Motivasi Kerja Pada *Driver Ojek Online* di Kota Madiun

3. Manfaat

Manfaat penelitian ini yakni guna memperluas pemahaman yang bisa dijadikan untuk bahan informasi dan pengetahuan bagi para mahasiswa yang akan melakukan penelitian terkait motivasi kerja serta peneliti berharap dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi di masa mendatang.

4. Kajian Teori

(1) Pengaruh Kepribadian

Kepribadian dapat dipahami sebagai keseluruhan sifat dan pola yang tertanam pada diri individu, yang memberi pengaruh pada cara individu berpikir, merasa, serta melakukan tindakan. menurut Avandri, Suparji (2023) bahwa kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang melekat pada individu, yang membentuk konsistensi dalam perasaan, pemikiran, dan tindakannya.

(2) Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah pendekatan inovatif dalam pengelolaan waktu dan ruang kerja, yang memungkinkan adaptasi terhadap kebutuhan individu maupun organisasi tanpa mengorbankan efisiensi dan tujuan bersama. Hal ini sependapat dengan Ni Luh *et all.* (2024) Karyawan akan memiliki sebuah dorongan motivasi

yang menjadikan fleksibilitas sebagai penunjang yang dapat membantu kinerja karyawan untuk mencapai prestasi, penghormatan, dan apresiasi yang lebih baik.

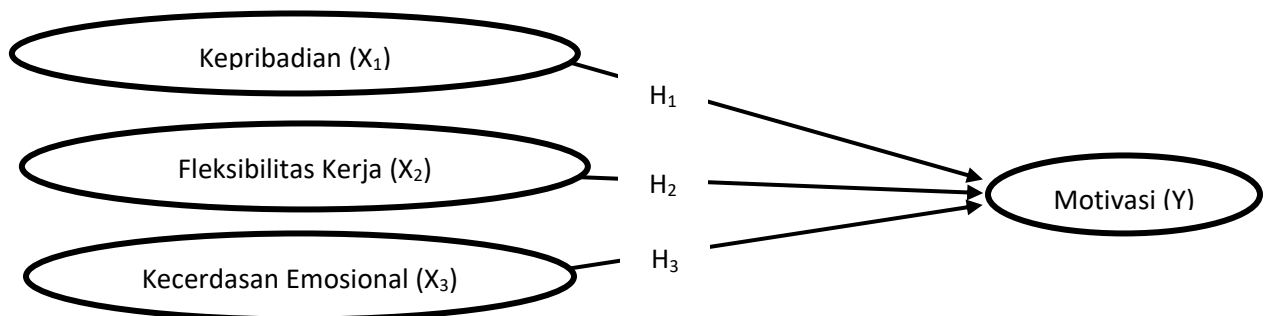
(3) Kecerdasan Emosional

Farhan dan Hakim (2022), memaparkan bahwasanya kecerdasan emosional yakni kapasitas dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mengenali serta memahami perasaan yang muncul dalam dirinya. Kemampuan ini mencakup kepekaan terhadap emosi yang dirasakan secara mendalam, pemahaman yang jernih atas kondisi emosional, serta kemampuan untuk membuat keputusan yang tegas dan bijaksana berdasarkan kesadaran emosional tersebut.

(4) Motivasi

Soejarminto dan Hidayat (2023), menjelaskan bahwa motivasi bisa dipahami menjadi beberapa faktor yang memberi arahan serta menunjang keinginan atau perilaku individu dalam melaksanakan sebuah aktivitas, yang tercermin dalam wujud usaha yang bisa berupa upaya lemah maupun keras.

5. Kerangka Konseptual



B. METODE

Menurut penelitian Sugiyono, (2018) sampel merupakan komponen yang penting dari bagian populasi dari jumlah ditentukan, metode kuantitatif tepat dipakai dalam penelitian yang memakai populasi besar, permasalahan yang jelas, serta diprediksi dalam melaksanakan pengujian hipotesis peneliti. Penelitian ini memakai teori pengukuran sampel yang dipaparkan Roscoe, total pada sampel yang dipakai $10 \times \text{jumlah variabel} = 10 \times 4 = 40$ responden. Total tersebut mewakili jumlah minimum, dengan demikian peneliti

membuat kesimpulan agar memakai 50 responden yang sudah menjadi *driver* ojek *online* di Kota Madiun.

Berdasarkan uraian diatas untuk penelitian ini menggunakan angket kuesioner yang akan disebarluaskan pada responden melalui persebaram secara *online* dengan memberikan kuesioner secara langsung pada *Driver* Ojek *Online* dengan memakai google form.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Data yang didapatkan pada penelitian ini yakni jawaban responden yang merupakan *driver* ojek *online* yang bekerja untuk berbagai platform seperti GOJEK, GRAB, MAXIM, dan perusahaan lain. Responden terdiri dari 50 orang dengan berbagai latar belakang seperti halnya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, nama instansi atau perusahaan ojek *online*, serta lama waktu bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk memahami karakteristik professional para *driver* ojek *online* pada kepribadian, fleksibilitas kerja, kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja.

2. Uji Instrumen Penelitian

(1) Uji Validitas

Tabel 1.1

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepribadian (X1)	X1.1	0,7139	0,279	Valid
	X1.2	0,641	0,279	Valid
	X1.3	0,668	0,279	Valid
	X1.4	0,6	0,279	Valid
	X1.5	0,5679	0,279	Valid
	X1.6	0,378	0,279	Valid
	X1.7	0,472	0,279	Valid
	X1.8	0,793	0,279	Valid
	X1.9	0,643	0,279	Valid
	X1.10	0,764	0,279	Valid
	X1.11	0,739	0,279	Valid
	X1.12	0,697	0,279	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	X1	1	0,279	Valid
	X2.1	0,69	0,279	Valid
	X2.2	0,59	0,279	Valid
	X2.3	0,66	0,279	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X3)	X2.4	0,79	0,279	Valid
	X2.5	0,78	0,279	Valid
	X2.6	0,59	0,279	Valid
	X2	1	0,279	Valid
	X3.1	0,52	0,279	Valid
	X3.2	0,62	0,279	Valid
	X3.3	0,63	0,279	Valid
	X3.4	0,67	0,279	Valid
	X3.5	0,65	0,279	Valid
	X3.6	0,64	0,279	Valid
Motivasi Kerja (Y)	X3.7	0,75	0,279	Valid
	X3.8	0,71	0,279	Valid
	X3.9	0,77	0,279	Valid
	X3.10	0,73	0,279	Valid
	X3	1	0,279	Valid
	Y1.1	0,63	0,279	Valid
	Y1.2	0,62	0,279	Valid
	Y1.3	0,75	0,279	Valid
	Y1.4	0,64	0,279	Valid
	Y1.5	0,75	0,279	Valid
Y1.6	0,7	0,279	Valid	
Y1.7	0,74	0,279	Valid	
Y1.8	0,6	0,279	Valid	
Y	1	0,279	Valid	

Pada variabel kepribadian (X1) terdiri dari 12 item dengan nilai R hitung tertinggi yaitu 0,793 (X1.8) dan terendah yaitu 0,378 (X1.6). Fleksibilitas kerja (X2) meliputi 6 item dengan nilai tertinggi yaitu 0,79 (X2.4) dan terendah yaitu 0,59 (X2.2 dan X2.6). Kecerdasan emosional memiliki 10 item dengan nilai tertinggi yaitu 0,77 (X3.9) dan terendah yaitu 0,52 (X3.1). Sementara itu, motivasi kerja terdiri dari 8 item dengan nilai tertinggi yaitu 0,75 (Y1.3 dan Y1.5) dan nilai terendah yaitu 0,6 (Y1.8). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian yang dipakai memenuhi syarat validitas sekaligus dinyatakan layak untuk mengukur variabel-variabel pada penelitian ini.

(2) Uji Reliabilitas

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Off	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,870	0,60	RELIABEL
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,767	0,60	RELIABEL
Kecerdasan Emosional (X3)	0,861	0,60	RELIABEL
Motivasi Kerja (Y)	0,828	0,60	RELIABEL

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam tabel di atas, tampak bahwasanya seluruh variabel yang diteliti memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* di atas *cut-off point* yaitu 0,60. Sehingga hal tersebut dapat diketahui bahwa instrumen penelitian ini reliabel untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud, Hal tersebut juga memperkuat validitas hasil penelitian karena data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian.

(3) Uji Normalitas

Tabel 1.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.00
	Std. Deviation		1.996
Most Extreme Differences	Absolute		.117
	Positive		.117
	Negative		-.077
Test Statistic			.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.087
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.084
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.077
		Upper Bound	.091

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Tabel di atas menunjukkan Asymp (2-Tailed) data pada penelitian senilai 0,087 yang memperlihatkan nilai $> 0,05$. Dengan begitu bisa dibuat kesimpulan

bahwasanya residual pada penelitian yang diuji menggunakan uji normalitas dan metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* menunjukkan hasil penelitian berasumsi normal.

(4) Uji Multikolonieritas

Tabel 1.4 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.537	1.861
	X2	.444	2.252
	X3	.426	2.348

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF < 10 dengan nilai tolerance > 0,1. Maka penelitian ini tidak menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas.

(5) Uji Autokorelasi

Tabel 1.5 Uji Autokorelasi

Correlations						
			X1	X2	X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.659**	.666**	-.032
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001	.825
		N	50	50	50	50
	X2	Correlation Coefficient	.659**	1.000	.718**	-.084
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001	.564
		N	50	50	50	50
	X3	Correlation Coefficient	.666**	.718**	1.000	.013
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.	.929
		N	50	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.032	-.084	.013	1.000
		Sig. (2-tailed)	.825	.564	.929	.
		N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil *correlations spearman's rho* menunjukkan nilai sig. X1,X2,X3 lebih dari 0,05. Maka penelitian ini tidak mengalami indikasi gejala heterokedastisitas.

(6) Analisis Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Signifikansi Model (ANOVA Sig.)
1	.782a	.611	.586	1.746	<0.001

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

- Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Berikut adalah interpretasi data diatas Nilai **R = 0,782** memperlihatkan terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y). Nilai ini berada pada skala 0 hingga 1, yang mana semakin mendekati 1 menandakan korelasi semakin kuat. **R Square = 0,611** berarti 61,1% variabilitas pada variabel dependen (Y) bisa dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2, X3) pada model ini. Dengan kata lain, model ini cukup baik untuk menjelaskan korelasi antara variabel-variabel tersebut.

Berikut ini adalah persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh penelitian ini melalui Tabel 1.6

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Yang memperoleh

$$Y = 2,236 + 0,192X_1 + 0,276X_2 + 0,148X_3 + e$$

(7) Uji T

Tabel 1.7 Uji T

Model	Constant	Unstandardized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1		6278	2.859		2.196	0.33
	X1	0.028	0.81	0.43	0.343	0.733
	X2	0.276	0.172	0.221	1.603	0.116
	X3	0.441	0.107	0.578	4.103	<.001

Tabel 1.7 X1 (Pengaruh Kepribadian): Nilai $t = 0.343$ dan $Sig.=0.733$, menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y signifikan, X2 (Fleksibilitas Kerja): Nilai $t=1.603$ dan $Sig =0.116$, artinya pengaruh X2 terhadap Y belum mencapai signifikansi pada taraf signifikansi 5%. Namun, variabel ini menunjukkan tren positif dalam meningkatkan variabel dependen (Y), X3 (Kecerdasan Emosional): Nilai $t = 4.103$ dan $Sig.<0.001$, menunjukkan bahwa X3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y. Hal tersebut berarti variabel X3 memberikan kontribusi yang nyata dalam model.

(8) Koefisiensi Determinasi

Tabel 1. 8 Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Signifikansi Model (ANOVA Sig.)
1	.782a	.611	.586	1.746	<0.001

Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Dari hasil analisis uji Koefisien Determinasi pada tabel yang tersedia, diketahui bahwa nilai **R Square** yakni senilai **0,611 (61,1%)**. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya variabel independen (Pengaruh Kepribadian, Fleksibilitas Kerja, dan Kecerdasan Emosional) dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen (Motivasi Kerja) sebesar **61,1%**. Sementara itu, sisanya senilai **38,9%** dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dibahas pada model regresi.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh kepribadian, fleksibilitas kerja, serta kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada driver ojek online di Kota Madiun dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan. penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa faktor psikologis dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat motivasi kerja individu

E. Saran

Hasil penelitian ini bisa memberi manfaat untuk pengembangan kebijakan kerja serta peningkatan motivasi kerja di sektor transportasi online dengan melibatkan lebih banyak variabel, seperti lingkungan kerja serta kompensasi, untuk melihat pengaruhnya terhadap motivasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hustia. (2020). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 2663–2681.
- Ahmad Zain Sarnoto, & Samsu Romli. (2019). *Pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar siswa SMA Negeri 3 Tangerang Selatan*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), Juni 2019.
- Anshori, M., and Iswati, S. 2017. "Metodologi Penelitian Kuantitatif." Airlangga University Press.
- Ari Sofia, & Annisa Yulistia. (2020). *Pengaruh kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja guru pendidikan anak usia dini*. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 3(2), April 2020. ISSN: 2598-2524.
- Azhar, A. W, and Nasrun, H. 2020. "Menulis Laporan Penelitian Bagi Peneliti Pemula." CV Insan Cendekia Mandiri.
- Fitri Nuraini. (2017). *Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap pemahaman akuntansi dasar dengan motivasi sebagai variabel moderating*. *Journal of Accounting Science*, 1(10), 2548-3501.
- Ghozali, I. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS." Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavior: Eighth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Layla Hafni, Nana, Surya Safari, & Librina. (2023). *Work flexibility and employee performance in Philips Electronic Distributor Company: The role of motivational mediation*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), Juni 2023, 196–208. e-ISSN: 2580-3743.
- Letty Meisitha, Pujiati, & Suroto. (2020). *Pengaruh pendidikan kewirausahaan, kepribadian wirausaha dan program market day di sekolah terhadap motivasi berwirausaha siswa*. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 3(1), Maret 2020. p-ISSN: 2579-5902; e-ISSN: 2775-2607.
- Marta. (2021). *Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja (studi kasus pada mitra pengemudi Gojek di wilayah Kabupaten Sidoarjo)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.

- Muhamad Farhan Arif Rahman Hakim, & Tohimin. (2022). *Kontribusi kecerdasan emosional terhadap motivasi belajar siswa pada pembelajaran matematika. Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(3), 417–428.
- Naufalia (2020). *Bahan Ajar Tata Bahasa Daring Bermuatan Budaya Melalui Komik Digital Lima Legenda Nusantara Untuk Bipa Dasar*. Semar Bipa. Volume 3, No. 1 Tahun 2020
- Ni Luh Putu Sariyani, Ni Wayan Ari Sudiartini, I Gusti Ayu Wirati Adriati, & Ni Nengah Rupadi Kertiriasih. (2024). *Narrative literature review: Pengaturan fleksibilitas kerja sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja generasi milenial dan generasi Z memilih jenis pekerjaan sampingan di era tahun 2020-2024*. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), Juli 2024. e-ISSN: 2828-5298.
- Nur Azizah Sabir, Andi Aulia, Nadiyah Fauziah, Riska Wulandari, & Muhammad Kasran. (2023). *Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja dan kinerja personil Polres Kota Palopo*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah UNMUH Palopo*, 6(1), Januari 2023. e-ISSN: 2599-3410; p-ISSN: 2614-2359.
- Nuraisyiah, Nurjannah, & Abd Rijal. (2022). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi belajar siswa program keahlian akuntansi*. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian, dan Pengembangan Kependidikan*, 13(2), September 2022.
- Nurdin, & Tjipto Djuhartono. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT Denki Engineering*. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 2021.
- Nur Sayidah, *Metodologi Penelitian Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian*. Zifatama : Perpustakaan Nasional. Cetakan 1. 210 Halaman
- R. Nurhayati, Musdiana, Jamaladdin, & Nur Isra Ahmad. (2021). *Pengaruh kepribadian guru mata pelajaran akidah akhlak terhadap motivasi belajar peserta*. *Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 13(1), 2021.
- Riska Nurlaeliah, Teguh Prasetyo, & Wilis. (2021). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi belajar peserta didik sekolah dasar gugus III Kecamatan Caringin*. *Jurnal Penelitian dan Artikel Pendidikan*, 13(1), Juni 2021, 37–54. e-ISSN: 2579-4965.
- Riswanto Tumuwe, Mahyudin Damis, T. M. (2018). *Pengguna Ojek Online di Kalangan Mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Manado*. *HOLISTIK*, 11(21A).
- Sekaran, U. 2017. "Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)." Salemba Empat.
- Sekaran, U., and Bougie, R. 2017. "Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian" (Edisi 6 Bu). Salemba Empat.
- Sitti Masyita, & Thania Engel Buranda. (2023). *Pengaruh komitmen kerja dan kepribadian terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar*. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 2(2), Juni 2023. e-ISSN: 2807-7911.
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi)*.

- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta.
- Tetty H. Sitorus, & Harlyn L. Siagian. (2023). *Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. Journal of Management and Business*, 5(2), Desember 2023. e-ISSN: 2684-8317.
- Yahdinil Firda Nadirah. (2020). *Psikologi kepribadian*. Media Madani.
- Yoonie Chyung, Katherine Robert, Leva Swanson, Andrea Hankinson, (2017). *Evidence-Based Survey Design: The Use of a Midpoint on the Likert Scale. Scholarwork : Boise State University*