

**PENGARUH SISTIM PENGHARGAAN DAN EMOTIONAL QUOTIONS  
TERHADAP KINERJA MELELUI PRESTASI KERJA TENAGA PENGAJAR  
DI SMK AHMAD YANI KOTA PROBOLINGGO**

**Ngatina**

[tinomas@ymail.com](mailto:tinomas@ymail.com)

SMKN 1 Sumberasih Kab. Probolinggo

**Mei Indrawati**

**Chandra Kartika**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This study examines the decline in the performance of teaching staff in carrying out their duties as teachers. The purpose of this study is to know the extent of appreciation and emotional quotations in improving performance through the work performance of teaching staff at SMK AHMAD-YANI Probolinggo City. Analysis of the data used in this study is to test the path analysis to determine the direct influence and indirect influence between the independent variable and the dependent variable. The results of this study show that there are significant and positive influences between rewards and performance as well as the work performance of teaching staff and awards can improve performance through work performance. Emotional quotations have a positive and significant effect on performance and work performance with emotional control questions are good able to improve performance through the work performance of teaching staff. Award and Emotional quotations can improve teaching staff performance together through work performance.*

**Keywords:** *awards, emotional quotations, job performance*

**ABSTRAK**

Studi ini mengkaji tentang menurunnya kinerja tenaga pengajar dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar. Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana penghargaan dan emotional quotations dalam peningkatan kinerja melalui prestasi kerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji path analysis untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diantara variable bebas maupun variable terikat. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara penghargaan dengan kinerja maupun dengan prestasi kerja tenaga pengajar dan penghargaan mampu meningkatkan kinerja melalui prestasi kerja. *Emotional quotations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan prestasi kerja serta pengendalian emotional quotations yang baik mampu meningkatkan kinerja melalui prestasi kerja tenaga pengajar. Penghargaan dan Emotional question secara bersama sama mampu meningkatkan kinerja tenaga pengajar melalui prestasi kerja.

**Kata kunci:** *penghargaan, emotional quotations, kinerja, prestasi kerja*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi masa depan bangsa dan negara. Dengan pendidikan yang layak dan berkualitas maka bangsa ini akan bisa maju dan dapat bersaing dengan bangsa lain. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, akhlak mulia, keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan merupakan hal yang penting. Berbagai upaya usaha juga telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi tenaga pengajar melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pembelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan meningkatkan manajemen sekolah.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti penting manfaatnya, lembaga pendidikan yang menginginkan tenaga pegajarnya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh tenaga pengajar, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk

saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan sosial individu atau keterampilan untuk memantau, diskriminasi dan mengendalikan diri dan emosi untuk mengatur cara berpikir dan tindakan seseorang (Mayer dan Salovey, 2000). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang sangat penting bagi pengusaha karena kebutuhan untuk mengelola interaksi sosial dengan individu. Interaksi sosial meliputi kegiatan seperti presentasi kepada investor, mendapatkan dan mempertahankan pelanggan, negosiasi, serta rekrutmen, seleksi, penanganan karyawan, pemasok, dan mitra usaha. Kecerdasan emosional adalah kombinasi dari kompetensi. Keterampilan ini berkontribusi terhadap kemampuan seseorang untuk mengelola dan memantau emosinya sendiri dan memengaruhi keadaan emosi orang lain (Ghorbani *et al.*, 2012).

Keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja lebih baik. Agustian Ari Ginanjar (2005) menyatakan, kecerdasan sosial adalah kemampuan memahami dan mengatur orang lain untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan, yang meliputi kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal. Kecerdasan interpersonal adalah kecerdasan untuk memahami orang lain, sedangkan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan mengelola diri sendiri (Goleman, 2013). Oleh karena itu mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kemampuan kognitif (*cognitive intelligence*) saja yang dibutuhkan tetapi juga kemampuan emosional (*emotional intelligence*). Dalam penelitian lain mengenai kinerja disampaikan oleh Ibnu Yarham Yamanie dan Syahrudin Y

(2016) yang menyatakan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditunjukkan oleh hasil penelitian Jumiati Sasmita (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurpina (2016) menunjukkan hasil penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian ingin menguji pengaruh sistem penghargaan, *emotional quotations* terhadap kinerja melalui prestasi tenaga pengajar. Berdasarkan pengamatan fenomena yang terjadi di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo dalam hal kecerdasan emosi tenaga pengajar ditemukan kenyataan: kecerdasan emosional masih kurang maksimal sehingga menyebabkan layanan kepada peserta didik juga kurang maksimal. Kemudian pemimpin masih kurang memberikan perhatian kepada tenaga pengajar sehingga kinerja tenaga pengajar cenderung ada penurunan. Perhatian disini bisa diartikan penghargaan baik dalam bentuk finansial, pujian atau pemberian kesempatan kepada tenaga pengajar yang mempunyai prestasi untuk bisa memegang jabatan strategis di sekolah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu : untuk mendiskripsikan variabel penghargaan, *emotional quotations*, prestasi kerja dan kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo; untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo; untuk menganalisis pengaruh *emotional quotations* terhadap prestasi kerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo; untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo; untuk menganalisis pengaruh *emotional quotations* terhadap

kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo; untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui prestasi kerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo; untuk menganalisis pengaruh *emotional quotations* terhadap kinerja melalui prestasi kerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo; untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo.

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja

Kinerja sebagai tingkatan pencapaian hasil dalam beraktivitas yang mengalami pasang surut, dan hal ini akan memengaruhi hasil kerja. Untuk itu kinerja setiap individu perlu adanya motivasi dan prestise atau penghargaan agar memberikan nilai hasil kerja yang optimal sesuai dengan harapan. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Smith dan Mulyasa (2009) menyatakan kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Mulyasa menyebutkan kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Gibson dan Riani (2011), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi, contohnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan lainnya. Kinerja tenaga pengajar adalah hasil-hasil kegiatan yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai tugas yang telah diberikan

sebelumnya, baik tentang kuantitas hasil kegiatan yang telah dilakukan maupun kualitas sesuai dengan kemampuan tenaga pengajar yang dimiliki oleh orang tersebut.

Kinerja bisa diukur berdasar beberapa indikator sebagai berikut:

- ✓ Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- ✓ Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- ✓ Pelaksanaan tugas: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- ✓ Tanggungjawab: merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Hasibuan (2009) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Prestasi kerja pada umumnya

dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2009). Rao dan Suhartin (2012) menjelaskan indikator prestasi kerja yaitu:

- ✓ Kecakapan Kerja, yaitu efisiensi dan tingkat penyelesaian serta kualitas pelaksanaan kerja dengan tugas dan tanggung jawab.
- ✓ Pengalaman Kerja, maksudnya yaitu masa kerja dalam bidang yang ditekuni karyawan pada saat penelitian berlangsung.
- ✓ Inisiatif, frekuensi gagasan atau ide yang dikemukakan oleh karyawan, serta perbaikan metode atau system kerja dalam suatu periode yang lebih efisien dan efektif dari sebelumnya.
- ✓ Kreatif, kemampuan yang dikembangkan oleh karyawan mencari suatu cara yang berfungsi meningkatkan mutu produk.

### **Penghargaan**

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap Mathis dan Jackson (2006). Mikander (2010) menyatakan penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Dan menurut Kadarisman (2012), penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya untuk merekrut dan memotivasi karyawannya yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang cakap agar tetap berada di dalam perusahaan.

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Yasmeeen (2013)

menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut:

- ✓ Gaji. Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.
- ✓ Promosi. Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.
- ✓ Bonus. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.
- ✓ Apresiasi dan Pengakuan. Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

### ***Emotional Quotions (EQ)***

Kata emosi berasal dari Bahasa Latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman, 2000). Menurut Patton (2002) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan

menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Cooper dan Sawaf (2002) mendefenisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut Geolman (2009), indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

- ✓ Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul.
- ✓ Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar.
- ✓ Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapaitujuan dan menguasai diri.
- ✓ Mengenali emoi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran.
- ✓ Keterampilan sosial, yaitu keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Lokasi atau tempat penelitian adalah pada SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo yang ber alamat JL.Mastrip No. 152 Kota Probolinggo. Waktu penelitian dilakukan sejak bulan Mei 2019 sampai bulan Juli 2019. Adapun kegiatan penelitian ini dimulai dari persiapan penelitian, pengajuan proposal, menyusun proposal, menyusun instrument penelitian, uji coba instrument penelitian, pengumpulan data, diakhiri dengan laporan hasil penelitian.

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah tenaga pengajar SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo, dengan populasi 53 tenaga pengajar. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun sampel pada penelitian ini adalah semua tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo yang berjumlah 53 tenaga pengajar.

### Metode Analisis Data

Teknik analisis data dipergunakan untuk menganalisis dari penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh penghargaan, dan *emotional quotations* terhadap prestasi kerja melalui prestasi kerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo. Dimana variabel bebasnya penghargaan, dan *emotional quotations* (EQ) sedangkan variabel terikatnya kinerja melalui prestasi kerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo., teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Statistik dengan Model Analisis Jalur *Path Analysis* Pardede dan Manurung (2014).

Analisis jalur ini merupakan perluasan atau kepanjangan dari regresi berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar

variabel yang telah ditetapkan sebelumnya, serta menguji besarnya sumbangan atau kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen Ghozali (2006). Persamaan rumus model analisis regresi data hipotesis, persamaan tersebut sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_{Y_1 X_1} X_1 + \rho_{Y_1 X_2} X_2 + \rho_{Y_1 \epsilon_1} \epsilon_1$$

(Struktur Model 1)

$$Y_2 = \rho_{Y_2 X_1} X_1 + \rho_{Y_2 X_2} X_2 + \rho_{Y_2 Y_1} Y_1 + \rho_{Y_2 \epsilon_2} \epsilon_2$$

(Struktur Model 2)

Keterangan :

$X_1$  (Variabel endogen/independen)  
= Penghargaan

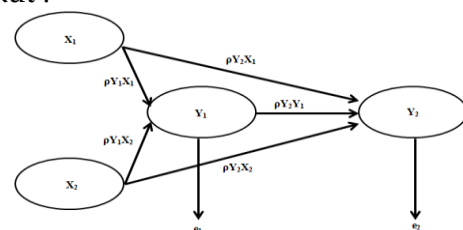
$X_2$  (Variabel endogen/independen)  
= *Emotional Quotions* (EQ)

$Y_1$  (Variabel Intervening)  
= Prestasi Kerja

$Y_2$  (Variabel eksogen/dependen)  
= Kinerja

$\epsilon$   
= Standart Error

Berdasarkan pada kedua persamaan diatas maka gambar jalur analisis, untuk menentukan sub-sub struktural sebagai berikut :



Gambar 1 Sub Struktural

Model persamaan dua jalur diaplikasikan untuk penelitian yang terdiri dari dua variabel bebas, yaitu penghargaan yang sekaligus merupakan variabel bebas pertama ( $X_1$ ), dan *emotional quotations* (EQ) merupakan variabel bebas kedua ( $X_2$ ). Sedangkan variabel prestasi kerja dan kinerja merupakan variabel terikat. Pada persamaan tersebut terdapat *unexplained variance* yang dimiliki  $e_1$  dan  $e_2$ , simbol ini digunakan untuk mewakili variabel lain yang berpengaruh terhadap  $Y_1$  dan  $Y_2$  tetapi variabel ini tidak dilibatkan dalam model penelitian. Dalam diagram jalur, tanda panah satu arah hubungan kausal

pengaruh pangsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk mengetahui atau menguji apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan. Suatu nilai koefisien regresi yang secara statistik tidak sama dengan nol, jika koefisien *slope* sama dengan nol. Berarti dapat dikatakan bahwa tidak cukup bukti untuk menyatakan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur atau yang disebut *path analysis*.

### Uji t

Uji t merupakan teknik yang digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Menurut Ghazali (2011) uji-t merupakan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi-variasi independen. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolo sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun jika probabilitas nilai t atau signifikansi >0.05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini mengambil 53 responden yang dijadikan sampel. Berikut ini penyajianm hasil mengenai karakteristik responden. dilihat dsri jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden laki-laki sebesar 79,25 % atau 42 orang, sedangkan responden perempuan sebesar 20,75 % atau 11 orang. Berdasarkan usia responden adalah usia 25-35 tahun yaitu sebesar 33,96% atau 18 orang, kemudian usia 36-45 tahun adalah 37,74% atau 20 orang, responden usia 46-55 tahun adalah 20,75% atau 11 orang dan responden usia 56-70 tahun adalah 7,55% atau 4 Orang. Dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa sarjana S1 sebesar 94,33 % atau 50 orang, sedangkan responden berpendidikan S2 sebesar 5,67 % atau 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo sebagian besar adalah mempunyai jenjang pendidikan sarjana S1.

### Uji Path Analysis model I

Dari tabel diatas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = pY_1X_1 + pY_1X_2 + pY_1\epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,201 X_1 + 0,409 X_2 + pY_1\epsilon_1$$

### Uji Path Analysis model II

$$Y_2 = pY_2X_1 + pY_2X_2 + pY_2Y_1 + pY_2\epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,656 X_1 + 0,160 X_2 + 0,070 Y_1 + pY_2\epsilon_2$$

### Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel penghargaan ( $X_1$ ), *emotional quotions* ( $X_2$ ) dan prestasi kerja ( $Y_1$ ) secara parsial menerangkan variabel terikat kinerja ( $Y_2$ ).

- ✓ Pengujian Hipotesis secara parsial untuk variabel penghargaan ( $X_1$ ) memberikan kontribusi dalam meningkatkan variabel prestasi kerja ( $Y_1$ ), nilai signifikansi sebesar

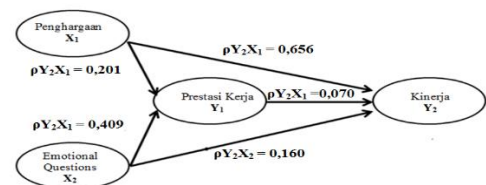


- 0,049 < 0,05 berarti *emotional quotations* ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ).
- ✓ Pengujian Hipotesis secara parsial untuk variabel *emotional quotations* ( $X_2$ ) memberikan kontribusi dalam meningkatkan variabel prestasi kerja ( $Y_1$ ), nilai signifikansi sebesar 0,042 < 0,05 berarti penghargaan ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ).
  - ✓ Pengujian hipotesis untuk variabel penghargaan ( $X_1$ ) memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan variabel kinerja ( $Y_2$ ), nilai signifikansi sebesar 0,042 < 0,05 berarti penghargaan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ( $Y_2$ ).
  - ✓ Pengujian hipotesis untuk variabel *emotional quotations* ( $X_2$ ) memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan variabel kinerja ( $Y_2$ ), nilai signifikansi sebesar 0,045 > 0,05 berarti *emotional quotations* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ( $Y_2$ ).
  - ✓ Pengujian hipotesis untuk variabel prestasi kerja ( $Y_1$ ) memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan variabel kinerja ( $Y_2$ ), nilai signifikansi sebesar 0,043 < 0,05 berarti prestasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ( $Y_2$ ).

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menunjukkan bahwa dari hasil analisis dan korelasi antara penghargaan ( $X_1$ ) dan *emotional quotations* ( $X_2$ ) terhadap prestasi ( $Y_1$ ) adalah kuat karena nilai *R Square* 0,490 yang berarti 49 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi atau perubahan dari prestasi kerja ( $Y_1$ ) dipengaruhi secara bersama-sama oleh penghargaan ( $X_1$ ) dan *emotional quotations* ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 51 % variasi atau perubahan disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian dan Dari hasil analisis dan korelasi antara

penghargaan ( $X_1$ ), *emotional quotations* ( $X_2$ ) dan prestasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) adalah kuat karena nilai *R Square* 0,640 yang berarti 64 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi atau perubahan dari prestasi kerja ( $Y_2$ ) dipengaruhi secara bersama-sama oleh penghargaan ( $X_1$ ), *emotional quotations* ( $X_2$ ) dan prestasi kerja ( $Y_1$ ) sedangkan sisanya 36 % variasi atau perubahan disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.



Gambar Hasil Path Analysis Pengaruh Langsung

#### Pembahasan Pengaruh Langsung

Berikut ini ringkasan pengaruh langsung antara variabel penghargaan ( $X_1$ ), *emotional quotations* ( $X_2$ ), prestasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ). Pengaruh langsung penghargaan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) = 0,201. Pengaruh langsung *emotional quotations* ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) = 0,409. Pengaruh langsung penghargaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) = 0,656. Pengaruh langsung *emotional quotations* ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) = 0,160. Pengaruh langsung prestasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) = 0,070.

#### Pengaruh Tidak Langsung

Berikut ini ringkasan pengaruh tidak langsung antara variabel penghargaan ( $X_1$ ), *emotional quotations* ( $X_2$ ), prestasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ).

Pengaruh tidak langsung penghargaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) melalui prestasi kerja ( $Y_1$ ) =  $\rho_{Y_1X_1} \times \rho_{Y_2Y_1}$  = (0,201) x (0,070) = 0,014. Dengan demikian pengaruh totalnya  $\rho_{Y_2X_1} + IE$  = 0,656 + 0,014 = 0,670.



Pengaruh tidak langsung *emotional quotations* ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) melalui prestasi kerja ( $Y_1$ ) =  $\rho_{Y_1 X_2} \times \rho_{Y_2 Y_1} = (0,201) \times (0,070) = 0,0143$ . Dengan demikian pengaruh totalnya  $\rho_{Y_2 X_2} + IE = 0,160 + 0,0143 = 0,174$ .

### **Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja tenaga pengajar SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo.**

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa penghargaan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,049 (sig < 5%). Adanya pengaruh yang signifikan antara penghargaan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ), hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan Siti Nurpina (2016) dengan judul "Pengaruh penghargaan (reward) dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri kabupaten Sukabumi" bahwa penghargaan (reward) berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja. Secara empiris ketika penghargaan di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo di berikan dengan baik maka dapat dipastikan bahwa prestasi kerja akan meningkat.

### **Pengaruh penghargaan terhadap kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo**

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa penghargaan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja ( $Y_2$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,042 (sig < 5%). Adanya pengaruh yang signifikan antara penghargaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ), hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dijelaskan oleh Jumiaty Sasmita (2017) dengan Judul "Pengaruh penghargaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan Hotel

Bintang lima di Pakan Baru Riau" bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara empiris jika penghargaan diberikan di SMK AHMAD YANI Kota Probolinggo dengan baik maka kinerja tenaga pengajar akan meningkat.

### **Pengaruh Emotional Quotions terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa *emotional quotations* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,042 (sig < 5%). Adanya pengaruh yang signifikan antara *emotional quotations* ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ), hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dijelaskan Tein Widyoreni (2017) dengan judul 'Pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan bagian *Micro Business Distric Center (MBCD) PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Surabaya*' yang menyatakan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara empiris *emotional quotations* menjadi salah satu faktor terciptanya prestasi kerja, karena saat *emotional quotations* tenaga pengajar dalam kondisi yang baik maka tenaga pengajar akan mempunyai prestasi kerja yang baik.

### **Pengaruh emotional quotations terhadap kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo.**

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa *emotional quotations* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,045 (sig < 5%). Adanya pengaruh yang signifikan antara *emotional quotations* ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ), hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dinyatakan Lisda Rahmasari (2012) dengan judul

'Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan' yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Setiawan dan Latrini (2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Independensi pada Kinerja Auditor dengan hasil dalam penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan independensi terhadap kinerja auditor. Secara empiris *emotional quotions* menjadi salah satu faktor terjadinya kinerja dan prestasi kerja berawal dari *emotional quotions*, jika *emotional quotions* tenaga pengajar tercipta dengan baik maka kinerja tenaga pengajar akan meningkat dengan baik.

#### **Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo.**

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa prestasi kerja ( $Y_1$ ) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja ( $Y_2$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,043 ( $\text{sig} < 5\%$ ). Adanya pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ), hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan Ibnu yarham Yamanie dan SyaharuddinY (2016) yang berjudul pengaruh penilaian, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda, dengan hasil penelitian prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara empiris prestasi kerja yang meningkat akan menyebabkan kinerja karyawan di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo meningkat. Pada saat prestasi kerja meningkat yang tentunya menunjukkan kinerja yang baik begitu sebaliknya saat

kinerja menurun maka prestasi kerja juga akan menurun.

#### **Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja dan kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo.**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penghargaan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ). Hubungan ini dapat dibuktikan dengan mengalikan nilai koefisien jalur penghargaan ( $X_1$ ) ke prestasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ) sehingga memperoleh hasil  $(0,201) \times (0,070) = 0,014$ . atau 1,4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja dan kinerja hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dijelaskan Jumiaty Sasmita (2017) dengan Judul "Pengaruh penghargaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan Hotel Bintang lima di Pakan Baru Riau" dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan hubungan yang positif penghargaan dengan kinerja karyawan. Secara empiris penghargaan yang baik dan dapat dirasakan secara positif oleh prestasi kerja serta akan merangsang kinerja yang baik.

#### **Pengaruh *emotional quotions* terhadap prestasi kerja dan kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo.**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *emotional quotions* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ). Hubungan ini dapat dibuktikan dengan mengalikan nilai koefisien jalur *emotional quotions* ( $X_2$ ), prestasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ) sehingga memperoleh hasil  $(0,201) \times (0,070) = 0,0143$  atau 1,43 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, maka dapat disimpulkan *emotional quotions* memiliki pengaruh positif terhadap niat pembelian

dan kepuasan pelanggan baik secara langsung maupun tidak langsung, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dijelaskan oleh Wibowo Cahyo Tri (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan. Variabel independen penelitiannya Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan variabel independennya adalah kinerja karyawan, bahwa hasil penelitian yang didapat ada pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan. Secara empiris *emotional quotions* memang menjadi salah satu faktor dalam kinerja karena pengelolaan kecerdasan emosional seperti pengenalan diri, manajemen diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial yang baik sangat menentukan diri dalam kinerja.

### **Pengaruh penghargaan, *emotional quotions* terhadap prestasi kerja dan kinerja tenaga pengajar di SMK AHMAD-YANI Kota Probolinggo.**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penghargaan ( $X_1$ ) dan *emotional quotions* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ). Penghargaan dan *emotional quotions* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja dan kinerja ( $Y_2$ ) sehingga memperoleh hasil nilai *R Square* sebesar 0,049 atau 4,9 % dan prestasi kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 (sig < 5%). Dan secara simultan penghargaan, *emotional quotions* dan prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan nilai *R Square* sebesar 0,640 atau 64 %. Selain tiga variabel tersebut masih banyak faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Ini berarti tenaga pengajar memiliki kinerja karena adanya penerapan secara bersama-sama dari penghargaan, *emotional quotions* dan prestasi kerja, serta faktor-faktor lainnya

yang tidak disertakan dalam penelitian ini, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dijelaskan Siti Nurpina (2016) Penghargaan (reward) berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja dan Jumiati Sasmita (2017) yang menyatakan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tein Widyoreni (2017) kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan Lisda Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sementara Ibnu Yarham Yamanie dan SyaharuddinY (2016) menyatakan prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. *Emotional quotions* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Emotional quotions* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja dan kinerja tenaga pengajar memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja. *Emotional quotions* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja.

Penghargaan, *emotional quotions* terhadap prestasi kerja dan kinerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja dan kinerja. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, semakin baik prestasi kerja tenaga pengajar maka kinerja tenaga pengajar juga akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah prestasi kerja tenaga pengajar maka semakin rendah pula kinerja tenaga pengajar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Bayu Saptianingsih. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang*. <https://lib.unnes.ac.id/23/> (diakses tanggal 02 Mei 2019)
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman. 2009. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara Jakarta.
- Hendra Indri Hastono. 2013 *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. *Journal Ilmiah*. <http://journal.unair.ac.id/JPIO@hubungan-kepuasan-kerja-dengan-motivasi-kerja-pada-karyawan-bank-btpn-madiun-article-6850-media-50-category-10.html> (diakses Tanggal 15 juni 2019).
- Ida Nur Hidayati. 2013. *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)* <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/600>. (diakses 21 Juli 2019)
- Ibnu Yarham Yamanie, Syaharuddin Y.2016. *Pengaruh penilaian prestasi kerja, Komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda*. *Jurnal Manajemen*. <http://journal.feb.unmul.ac.id> (di akses Tanggal 21-06-2019)
- Lisda Rahmasari. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah* <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/58>. (diakses tanggal 12 Juli 2019)
- Muatir Muhammad Husen Ernur, Harlen, Jumiaty Sasmita. 2017. *Pengaruh penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan hotel bintang lima di Pekanbaru* *Jurnal Ilmiah* <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/ITMB/article/view/4931>(diakses tanggal 12 Juli 2019)
- Nurjaya. 2015. *Pengaruh kecerdasan Eosional terhadap kepuasan kerja pada koperasi karyawan PT.TELKOM Siporennu Makasar*. *Jurnal Ilmiah*. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/4636> (diakses pada Tanggal 12 Juli 2019)
- Ozza O'hara Mustova. 2014 *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Batik Tulis Celaket Malang*. Other thesis, University of Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/20497/> (diakses tanggal 20 Juni 2019)
- Putri Y.G. 2016. *Pengaruh kecerdasan Intelektual, Kecerdasan emosional, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmiah*. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13416> (diakses pada tanggal 12 juli 2019)
- Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza, 2014 *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. *Jurnal Ilmiah*. [https://www.academia.edu/9555768/JURNALPENGARUH\\_MOTIVASI\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_KA](https://www.academia.edu/9555768/JURNALPENGARUH_MOTIVASI_TERHADAP_KINERJA_KA)

[RYAWAN Studi Pada PT Elsisco m Prima Karya Kantor Perwakilan Surabaya.](#) (diakses tanggal 20 Juni 2019)

- Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2010. *Essentials of Organizational Behavior*. (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education
- Setawan dan Latrini. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan spiritual, Kecerdasan intelektual dan Independensi pada kinerja Auditor.* <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/17011>. (diakses tanggal 12 Juli 2019).
- Siti Nurpina. 2016. *Pengaruh Penghargaan (Reward) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sukabumi.* Jurnal Ilmiah. <https://www.neliti.com/id/publications/113995/pengaruh-penghargaan-reward-dan-motivasi-berprestasi-terhadap-prestasi-kerja-gur>. (diakss tanggal 12 Juli 2019)
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.