



WORK ENGAGEMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN FINANCIAL SATISFACTION DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus pada Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat)

Resa Fitriani^a, Dedi Kusmayadi^b

^{a,b} Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*resafitriani56@gmail.com

Diterima: Juni 2024. Disetujui: November 2024. Dipublikasikan: November 2024.

ABSTRACT

The survey method used with 341 ASN respondents was taken via simple random sampling. Analysis was carried out using the path analysis method. The research results show that employee performance is not optimal even though most of it meets the agency's expectations. Partially and simultaneously, Job Engagement, Emotional Intelligence, and Financial Satisfaction have a significant effect on employee performance, with a very good result classification. These findings are relevant for developing long-term performance in agencies related to the performance of employees within the Region XII West Java Province Education Service.

Keywords: *work engagement; emotional intelligence; financial satisfaction; employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Work Engagement*, *Emotional Intelligence* dan *Financial Satisfaction* terhadap Kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provisini Jawa Barat. Metode survei digunakan dengan 341 responden ASN, diambil melalui simple random sampling. Analisis dilakukan menggunakan metode *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal meskipun sebagian besar sesuai harapan instansi. Secara parsial dan simultan, *Work Engagement*, *Emotional Intelligence*, dan *Financial Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan klasifikasi hasil yang sangat baik. Temuan ini relevan untuk pengembangan kinerja jangka panjang di instansi terkait kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provisini Jawa Barat.

Kata Kunci: *Work Engagement; Emotional Intelligence; Financial Satisfaction; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena organisasi atau instansi dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif ketika orang-orang yang terlibat

di dalamnya melakukan apa yang terbaik dari mereka. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia ini sangat penting karena kinerja karyawan atau pegawai ini merupakan faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan atau pegawai adalah *work engagement* atau keterikatan kerja, *work engagement* dapat dikatakan merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Work engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya yaitu melalui peningkatan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki *engagement* akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Siddhanta dan Roy, 2022: 13). Kinerja yang baik dihasilkan dari tenaga kerja yang berkualitas maka diperlukan pegawai atau karyawan dengan *emotional intelligence* karena kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain sangat penting dimiliki oleh karyawan untuk menjunjung kinerjanya. Kemampuan tersebut oleh Golmen disebut dengan *emotional Intelligence* atau kecerdasan Emosi. Golmen dalam Trisna et al. (2019: 474) mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 persen dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 persen yang lain ditentukan oleh *intelligence Quotient* (IQ). Oleh karena itu, untuk pencapaian hasil kerja yang baik dan memuaskan upaya yang paling tepat dilakukan adalah bagaimana membina diri sendiri untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik (mampu memahami diri sendiri dan orang lain dengan benar, memiliki jati diri, kepribadian dan mental yang dewasa, tidak iri hati, tidak benci, tidak mudah sakit hati, tidak memiliki rasa dendam, tidak memiliki rasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi).

Karyawan atau tenaga kerja dinilai lebih produktif ketika mampu memaksimalkan pengetahuan, kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat dimotivasi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat tercipta *financial*

satisfaction.

Tingkat *financial satisfaction* seseorang tidak hanya ditentukan oleh seberapa banyak uang yang mereka miliki, tetapi juga oleh sejauh mana uang tersebut memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. *Financial satisfaction* memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan psikologis seseorang, hubungan interpersonal, kesehatan fisik, dan kinerja pekerjaan. Orang yang merasa puas dengan situasi keuangannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kebahagiaan yang lebih tinggi, dan kualitas hidup yang lebih baik secara keseluruhan sehingga mempengaruhi pula pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik.

Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat mempunyai berbagai macam program kinerja. Pelaksanaan program kinerja tersebut dibagi dalam beberapa bidang dan dituangkan dalam berbagai program kinerja di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, dari program kinerja tersebut diharapkan terealisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Berikut disajikan hasil kinerja dari 2302 pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

No	Jumlah pegawai	Nilai
1	1.313	Sangat Baik
2	974	Baik
3	14	Perlu Perbaikan
4	1	Sanbat Kurang

Sumber: Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat 2023, 2024.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dapat dilihat bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat sejauh mana “*Work Engagement*, *Emotional Intelligence* dan

Financial Satisfaction dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis: kinerja pegawai belum begitu maksimal. Meskipun sebagian besar sudah sesuai dengan apa yang instansi harapkan, namun dalam jangka panjang akan berdampak pada sulitnya pengembangan yang sesuai dengan harapan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat. Peneliti mengasumsikan bahwa dari perilaku demikian adalah terdapat gambaran bahwa pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan mengalami berbagai kendala, baik itu berkaitan dengan dirinya sendiri, rekan kerja maupun organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi, komunikasi, motivasi maupun kinerja pegawai itu sendiri.

Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat juga menerima kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi, mendapatkan keamanan kerja, menerima gaji atau upah dari setiap hasil kerja yang dilakukan dan disertai pengawasan dengan harapan pegawai dapat merasakan *financial satisfaction*. *Financial satisfaction* dapat berdampak positif kesehatan mental dan emosional seseorang sehingga sangat diperlukan dalam kegiatan berorganisasi.

Kegiatan kerja yang telah diberikan organisasi diupayakan optimal dan adil, baik terhadap sanksi, aturan ataupun beban kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan, namun belum diketahui secara pasti mengenai masalah pokok apakah *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat. Hal ini disebabkan karena belum dilakukan evaluasi oleh pihak Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat maupun pihak lainnya. Maka dari itu, *Work engagement*, *emotional intelligence*, *financial satisfaction* dan

kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat:

1. Bagaimana pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai secara parsial pada jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat;
2. Bagaimana pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai secara simultan pada jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai adalah metode penelitian survey. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data ordinal yang berasal dari dua sumber yakni data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif.

Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan. Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal.

Teknik pertimbangan data dengan menggunakan analisis deskriptif, di mana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut, seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal

ke interval dapat digunakan metode Succesive Interval.

Teknik yang digunakan adalah analisi jalur (Path Analysis). Tujuan digunakannya analisis jalur dalam proses penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang berfungsi untuk mendapatkan informasi. apakah dugaan sementara dapat diterima atau ditolak,

Populasi Dan Sampel

Dari populasi pegawai jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 2302 maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{2302}{1 + 2302 (0,05)^2}$$

$$n = 340,782604 = 341$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui jumlah sampel yang harus diambil dalam penelitian ini sebanyak 341 responden yang merupakan ASN yang tersebar di 87 sekolah SMA-SMK di Kota dan Kabupaten Tasikmalaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Work Engagement, Emotional Intelligence, Financial Satisfaction dan Kinerja Pegawai pada Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

Berikut adalah hasil analisis terhadap variabel *work engagement*, *emotional intelligence*, *financial satisfaction* dan kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat sebagai berikut: Tabel 2. Rekapitulasi

dan Klasifikasi Data *Work Engagement*, *Emotional Intelligence*, *Financial Satisfaction* dan Kinerja Pegawai pada Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

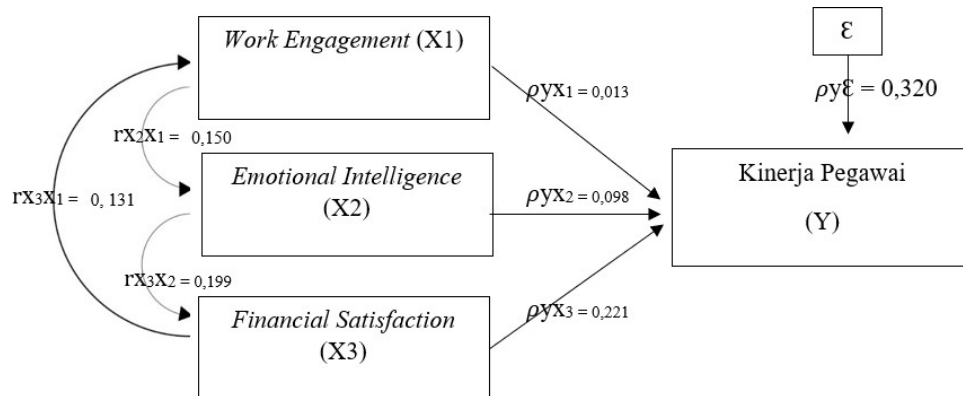
No.	Variabel	Jumlah Skor	Kriteria
1	<i>Work Engagement</i>	11.387	Baik
2	<i>Emotional Intelligence</i>	14.430	Sangat Baik
3	<i>Financial Satisfaction</i>	12.053	Sangat Baik
4	Kinerja Pegawai	17.050	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap tanggapan pegawai dinas, dapat dilihat bahwa *work engagement* berada dalam kriteria baik sedangkan *emotional intelligence*, *financial satisfaction* dan kinerja pegawai berada dalam kriteria sangat baik.

Pengaruh *Work Engagement*, *Emotional Intelligence*, *Financial Satisfaction* dan Kinerja Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, dilakukan pengolahan dengan menggunakan *pathanalysis* atau analisis jalur. Adapun proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS V.25 dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah 2024

Gambar 1. Koefisien Jalur Struktur Hubungan Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis jalur maka dapat ditentukan hubungan antara variabel, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Pengaruh Secara Parsial Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0, besar pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, koefisien jalur atau koefisien standar (standardized coefficient). Nilai koefisien jalur untuk work engagement terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 0,013. Pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 0,0169 atau 1,69% dan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2 sebesar 0,1190 atau 11,9% serta pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X3 sebesar 0,0476 atau 4,76%. Sedangkan pengaruh total work engagement (X1) terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat sebesar 0,1835 atau 18,35 %. Hal ini menunjukan bahwa secara parsial work engagement berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial work engagement (X1) terhadap pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan menggunakan uji t. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil perhitungan SPSS 25.0 yang tersaji pada Tabel Coeficient untuk variabel work engagement diperoleh nilai thitung sebesar 1,97 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,002 < (\alpha = 0,05)$, yang artinya bahwa work engagement (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara work engagement terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut tercermin dari fakta bahwa ketika kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat mampu mencapai keseimbangan yang baik sehingga menciptakan kondisi yang cenderung lebih bersemangat, produktif, dan fokus dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Disamping itu, adanya perasaan lebih puas dan sehat secara fisik dan mental, pegawai dapat menjaga tingkat energi dan motivasi yang tinggi, mengurangi tingkat stress karena work engagement dapat membantu pegawai menetapkan tujuan yang jelas.

Pengaruh Secara Parsial Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0, besar pengaruh emotional intelligence terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, koefisien jalur atau koefisien standar (*standardized coefficient*). Nilai koefisien jalur untuk emotional intelligence terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan

Wilayah XII Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 0,098. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y sebesar 0,0964 atau 9,64 % dan pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1 sebesar 0,0,911 atau 9,11% serta pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3 sebesar 0,0439 atau 4,39 %. Sedangkan pengaruh total emotional intelligence (X_2) terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat sebesar 0,2314 atau 23,14 %. Hal ini menunjukan bahwa secara parsial emotional intelligence berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial emotional intelligence (X_2) terhadap pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan menggunakan uji t . Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil perhitungan SPSS 25.0 yang tersaji pada Tabel Coeficient untuk variabel work engagement diperoleh nilai thitung Sebesar 1,97 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,000 < (\alpha = 0,05)$, yang artinya bahwa emotional intelligence (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara emotional intelligence terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara

emotional intelligence terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut tercermin dari fakta bahwa ketika kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat mampu meningkatkan kecerdasan emosional pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis dan efektif yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan karena emotional intelligence dapat membantu pegawai dalam mengelola dan mengatur emosi diri serta bagaimana bersikap dengan orang lain.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan mengenai emotional intelligence terhadap kinerja pegawai teruji, jadi semakin meningkat emotional intelligence yang dimiliki pegawai maka akan semakin mengoptimalkan kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Financial Satisfaction Terhadap Kinerja Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0, besar pengaruh *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, koefisien jalur atau koefisien standar (*standardized coefficient*). Nilai koefisien jalur untuk *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 0,211. Pengaruh langsung X_3 terhadap Y sebesar 0,0483 atau 4,83 % dan pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1 sebesar 0,1376 atau 13,76% serta pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2 sebesar 0,078 atau 7,8%. Sedangkan pengaruh total *financial satisfaction* (X_3) terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat sebesar

0,2651 atau 26,51 %. Hal ini menunjukan bahwa secara parsial *financial satisfaction* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial *financial satisfaction* (X3) terhadap pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan menggunakan uji t. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil perhitungan SPSS 25.0 yang tersaji pada Tabel Coeficient untuk variabel *financial satisfaction* diperoleh nilai thitung sebesar 1,97 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,001 < (\alpha = 0,05)$, yang artinya bahwa *financial satisfaction* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut tercermin dari fakta bahwa ketika kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat mampu meningkatkan kepuasan finansial pegawai karena dengan *financial satisfaction* organisasi atau perusahaan dapat melakukan peninjauan gaji secara rutin untuk memastikan bahwa kompensasi diberikan dengan kompetitif dan adil. *Financial satisfaction* dapat membuat karyawan atau pegawai merasakan kepuasan, pegawai yang merasa puas akan kondisi keuangannya cenderung loyal terhadap Perusahaan atau organisasi sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan mengenai *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai teruji, jadi semakin meningkat *financial satisfaction* yang dirasakan pegawai maka akan semakin mengoptimalkan kinerja pegawai

Pengaruh Secara Simultan *Work Engagement*, *Emotional Intelligence* dan *Financial Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh secara simultan *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dilakukan proses perhitungan dengan menggunakan program SPSS V.25.

Hasil perhitungan SPSS Versi 25.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukan besarnya pengaruh secara simultan *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat secara simultan, sebesar 0,680 atau 68%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti sebesar 32%. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,098 dan F_{tabel} sebesar 2,700 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,098 > 2,700$) dengan tingkat signifikansi 0,002 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah tolak H_0 atau terima H_a , sehingga *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Hal tersebut terlihat dari fakta bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat merupakan faktor-faktor yang berpengaruh. *work engagement* yang baik dapat meningkatkan antusiasme dan dedikasi pegawai akan pekerjaannya serta cenderung lebih produktif karena merasa nyaman dengan pekerjaannya. *Emotional intelligence* yang tinggi dapat membantu pegawai mengenali, memahami sertamengelola emosi dalam dirinya serta dapat memahami dan merespin emosi orang lain dengan baik dan bijaksana. *Emotional intelligence* juga membantu pegawai menjalin dan membangun hubungan dengan orang lain atau dengan kata lain pegawai memiliki keterampilan sosial yang baik. *Financial satisfaction* yang baik dapat menekan tingkat stres yang dirasakan pegawai, pegawai akan lebih termotivasi dan cenderung fokus pada pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa terganggu oleh kekhawatiran keuangan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh *work engagement*, *emotional satisfaction* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai teruji, jadi semakin meningkat *work engagement*, *emotional satisfaction* dan *financial satisfaction* yang dirasakan pegawai maka akan semakin mengoptimalkan kinerja pegawai, juga *work engagement*, *emotional satisfaction* dan *financial satisfaction* merupakan salah satu faktor kunci yang dapat memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai

Pengaruh Secara Parsial Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0, besar pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, koefisien jalur atau koefisien standar (*standardized coefficient*). Nilai koefisien jalur untuk *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan

Wilayah XII Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 0,098. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y sebesar 0,0964 atau 9,64 % dan pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1 sebesar 0,0911 atau 9,11% serta pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3 sebesar 0,0439 atau 4,39 %. Sedangkan pengaruh total *emotional intelligence* (X_2) terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat sebesar 0,2314 atau 23,14 %. Hal ini menunjukan bahwa secara parsial *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial *emotional intelligence* (X_2) terhadap pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan menggunakan uji t . Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil perhitungan SPSS 25.0 yang tersaji pada Tabel Coeficient untuk variabel *work engagement* diperoleh nilai thitung Sebesar 1,97 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,000 < (a = 0,05)$, yang artinya bahwa *emotional intelligence* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan

signifikan antara emotional intelligence terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara emotional intelligence terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut tercermin dari fakta bahwa ketika kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat mampu meningkatkan kecerdasan emosional pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis dan efektif yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan karena emotional intelligence dapat membantu pegawai dalam mengelola dan mengatur emosi diri serta bagaimana bersikap dengan orang lain.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan mengenai emotional intelligence terhadap kinerja pegawai teruji, jadi semakin meningkat emotional intelligence yang dimiliki pegawai maka akan semakin mengoptimalkan kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial *Financial Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0, besar pengaruh *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, koefisien jalur atau koefisien standar (*standardized coefficient*). Nilai koefisien jalur untuk *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 0,211. Pengaruh langsung X_3 terhadap Y sebesar 0,0483 atau 4,83 % dan pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1 sebesar 0,1376 atau 13,76% serta pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2 sebesar 0,078 atau 7,8%. Sedangkan pengaruh total *financial*

satisfaction (X_3) terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat sebesar 0,2651 atau 26,51 %. Hal ini menunjukan bahwa secara parsial *financial satisfaction* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial *financial satisfaction* (X_3) terhadap pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan menggunakan uji t. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t pada hasil perhitungan SPSS 25.0 yang tersaji pada Tabel Coeficient untuk variabel *financial satisfaction* diperoleh nilai thitung Sebesar 1,97 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,001 < (a = 0,05)$, yang artinya bahwa *financial satisfaction* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut tercermin dari fakta bahwa ketika kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat mampu meningkatkan kepuasan finansial pegawai karena dengan *financial satisfaction* organisasi atau perusahaan dapat melakukan peninjauan gaji secara rutin untuk memastikan bahwa kompensasi diberikan dengan kompetitif dan adil. *Financial satisfaction* dapat membuat karyawan atau pegawai merasakan kepuasan, pegawai yang merasa puas akan kondisi keuangannya cenderung loyal terhadap Perusahaan atau organisasi sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan mengenai *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai teruji, jadi semakin meningkat *financial satisfaction* yang dirasakan pegawai maka

akan semakin mengoptimalkan kinerja pegawai

Pengaruh Secara Simultan *Work Engagement*, *Emotional Intelligence* dan *Financial Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh secara simultan *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dilakukan proses perhitungan dengan menggunakan program SPSS V.25.

Hasil perhitungan SPSS Versi 25.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukan besarnya pengaruh secara simultan *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat secara simultan, sebesar 0,680 atau 68%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti sebesar 32%. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,098 dan F_{tabel} sebesar 2,700 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,098 > 2,700$) dengan tingkat signifikansi 0,002 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah tolak H_0 atau terima H_a , sehingga *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian menunjukan bahwa *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Hal tersebut terlihat dari fakta bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat merupakan faktor-faktor yang berpengaruh *work engagement* yang baik dapat meningkatkan antusiasme dan dedikasi pegawai akan pekerjaannya serta cenderung lebih produktif karena merasa nyaman dengan pekerjaannya. *Emotional intelligence* yang tinggi dapat membantu pegawai mengenali, memahami serta mengelola emosi dalam dirinya serta dapat memahami dan merespon emosi orang lain dengan baik dan bijaksana. *Emotional intelligence* juga membantu pegawai menjalin dan membangun hubungan dengan orang lain atau dengan kata lain pegawai memiliki keterampilan sosial yang baik. *Financial satisfaction* yang baik dapat menekan tingkat stres yang dirasakan pegawai, pegawai akan lebih termotivasi dan cenderung fokus pada pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa terganggu oleh kekhawatiran keuangan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh *work engagement*, *emotional satisfaction* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai teruji, jadi semakin meningkat *work engagement*, *emotional satisfaction* dan *financial satisfaction* yang dirasakan pegawai maka akan semakin mengoptimalkan kinerja pegawai, juga *work engagement*, *emotional satisfaction* dan *financial satisfaction* merupakan salah

satu faktor kunci yang dapat memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Financial satisfaction* pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat memiliki kriteria baik. Sedangkan *work engagement*, *emotional intelligence* dan kinerja pegawai memiliki kriteria sangat baik.
2. *Work engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat. *Emotional intelligence* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat. *Financial satisfaction* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.
3. *Work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

SARAN

Adapun saran yang diberikan kepada Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan variabel *work engagement*, menunjukkan bahwa pernyataan mengenai memiliki ketahanan mental yang kuat dalam bekerja memperoleh nilai paling rendah. Disarankan untuk Lembaga pendidikan agar melakukan hal-hal yang dapat

meningkatkan ketahanan yang dimiliki pegawai seperti memberikan *reward* atau memberikan pelatihan secara rutin dan berkala. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan memunculkan motivasi dan memperkuat mental pegawai dalam bekerja.

2. Berdasarkan pembahasan variabel *emotional intelligence*, menunjukkan bahwa pernyataan mengenai memiliki rasa empati dalam diri memperoleh nilai paling rendah. Disarankan agar Lembaga pendidikan atau perusahaan dapat menjalin komunikasi yang terbuka dan banyak melakukan pekerjaan secara kelompok guna meningkatkan rasa tanggung jawab dan empati antar pegawai satu sama lain.
3. Berdasarkan pembahasan variabel *financial satisfaction*, menunjukkan bahwa pernyataan mengenai dapat mengelola keuangan yang saya miliki memperoleh nilai paling rendah.
4. Disarankan Lembaga pendidikan melakukan sosialisasi kembali dengan karyawan mengenai pengelolaan keuangan serta perusahaan dan organisasi dapat mensosialisasikan perihal jumlah upah dan gaji yang diberikan dengan beban kerja yang akan diterima karyawan supaya tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
5. Berdasarkan pembahasan variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pernyataan mengenai menerapkan efisiensi dan efektivitas ketika melakukan pekerjaan memperoleh nilai paling rendah. Disarankan Lembaga pendidikan atau organisasi melakukan kontrol dan pengawasan terhadap karyawan atau pegawai supaya kinerja pegawai dapat terjalin dengan optimal.
6. Penelitian terhadap kinerja pegawai harus sangat memperhatikan pengaruh *Work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* karena merupakan faktor yang

signifikan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

REFERENSI

- Aditya Yuda Pratama dan Tintin Suhaeni. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol. 03, No. 02.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Ria Zanafa Publishing.
- Agus Sugiyardi, Moh. Helmi Hidayat dan Mujibno. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Perbankan Syariah Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan, Vol. 3, No. 2, 2020.
- Armilia, Nadhia. 2020. *Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Keuangan Pengguna Financial Technology di Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 8, No. 1.
- Asipola Rohana Manalu, Rinandar Thamrin, Muridha Hasan, Deny Syaputra. 2021. *Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan*. Journal Economics and Management (JECMA), Vol. 01, No. 02.
- Bella Noer A, Prihatin Lumbanraja and Yeni Absah. 2023. *An Analysis of Emotional Intelligence and Remuneration on Employee Performance Via Work Motivation at Medan Aviation Polytechnic*. International Journal of Research and Review, Vol. 10, Issue. 02.
- Deepa HV. 2023. *A Study on Impact of Emotional Intelligence on Employees Work Engagement Behavior*. International Journal of Scientific Research in Engineering and Management, Vol. 07, Issue. 11, 2023.
- Durband, Law, dan Mazzolini. 2019. *Financial Counseling*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dwi Dewianawati, Mohamad Johan Efendi, Sania Revanji Oksaputri. 2022. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JTMIT: Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan, Vol. 01, No. 03.
- Federman. 2019. *Effect of a Self-management Support Intervention on Asthma Outcomes in Older Adults*. JAMA Internal.
- Goleman, Daniel. 2018. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hapsah Noor Ali, Tetra Hidayat dan Syahrudin. 2020. *Pengaruh Emotinal Intelligence dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penjaman Paser Utara*. SNMEB: Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Vol. 01, No. 01.
- Irma Mulyasari. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management Review, Vol. 02, No. 02.
- Irna Windu Prasetyani dan Putri Mega Desiana. (2022). *Mediasi Psychological Capital dan Work Engagement terhadap Emotional Intelligence pada Kinerja Pegawai*. PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 10, No 2, 2022.

- Kahn, William A. 2020. *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. Academy of management journal. Vol, 33. No, 4.
- Li Gou MSN, DM, Goufeng Wang PhD, Li Feng, Yuxia Zhang PhD. 2020. *A Multilevel Analysis of the Impact of Group Organisational*. Journal of Nursing Management, 21 september 2020.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Md Murad Miah and Nor Intan Adha Hafit. 2019. *A Proposed Framework Model of the Relationship between Organizational Culture, Work Engagement, and Employee Performance at Airasia Berhad*. Business and Economic Research, Vol. 09, No. 04.
- Nadhia dan andreas. 2022. *Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Job Satisfaction yang Dimediasi oleh Work Engagement pada Dokter Gigi*. Jurnal Manajemen dan Sains, Vol. 7, No. 2.
- Novela Destha Kustya dan Rini Nugrahaeni. 2020. *Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Diponegoro Journal Of Management, Vol. 09, No. 02.
- Pahmi, Rahmat Hidayatullah, Busman, Mahmud. 2022. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Ilmu Makasar*. Journal Management, Vol. 05, No. 03.
- Prabowo, Sigit. 2021. *Faktor yang Mempengaruhi Financial Satisfaction Pengguna E-Commerce Di Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol, 9. No, 1.
- Pratama, Aditya Yuda., dan Tinitin Suhaeni. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Kuliner di Kecamatan Sukari Bandung*. Jurnal Riset Bisnis. Bandung
- Preshella Sulistio dan Hendra Wiyanto. 2021. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Financial Satisfaction Mahasiswa/I Universitas Tarumanagara*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 03, No. 03.
- Rebecca Dickason, Neal M. Ashkanasy and David Hampton-Musseau. 2021. *A History Of Emotional Intelligence in Work Setting*. Academy of Management, 26 Juli 2021.
- Rizq Rafi Firdaus. 2019. *Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap kinerja karyawan dengan komitmen Organisasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Universitas Islam Indonesia, Vol. 01, No. 01.
- Saad M. Alotaibi, Muslim Amin dan Jonathan Winterton. 2020. *Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement? Leadership and organization Development Journal*, ISSN: 0143-7739.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. 2020. *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, Vol, 3. No.1.

- Siddhanata, Abhijiti dan Roy. 2022. *Analysis the Impact of Organizational Culture*. Asian Journal of Management Research.
- Simanjuntak, Payaman. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta: Lembaga FEUI.
- Somantri, Ating dan Muhidin. 2014. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sri Langgeng Ratnasari. 2020. *Kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistic terhadap kinerja karyawan*. Journal of Applied Business Administration, Vol. 04, No. 02.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsaputra. 2018. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistio dan Wiyanto. 2021. *Faktor faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Keuangan*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol, 3. No. 3.
- Susi Mega Setyawati dan Dwiarko Nugrohoseno. 2019. *Praktik SDM, Job Crafting dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol, 07, No. 03.
- Qodariah. 2019. *Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability, effort, Support PT. Surveyor Indonesia*. Stability: Journal of Management and Business, Vol. 01, No. 02.
- Veronica Tantri Herliani dan Ella Jauvani. 2020. *The effect of work stress, commitment organizational and work engagement on employee performance*. e-Proceeding of Management ; Vol. 07, No. 02.
- Wediawati, dkk. 2022. *Determinan Kepuasan Keuangan (Financial Satisfaction) Berbasis Literasi Keuangan pada Pengguna FINTECH Shopeepay*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), Vol. 11, No. 02.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zairina Ibrahim, Normy Rafida Abdul Rahman, Md Gafar dan Md Johar. 2019. *A Job Satisfaction of Emotinal Intelligence, Leadership, Employee Performance with Information Technology*. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), Vol. 08, Issue 2S9.
- Zehavit Levitats, Zorana Ivcevic and Marc Brackett. 2022. *A world of opportunity: A top-down influence of emotional intelligence-related contextual factor on employee engagement and exhaustion*. Frontiers in Psychology.