

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Arina Fransiska

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

E-mail: [arinafransiska@uinib.ac.id](mailto:arinafransiska@uinib.ac.id)

Received: 12 Oktober 2019

Revised: 20 November 2019

Aprovved: 02 Desember 2019

### Abstract

This study aims to prove empirically the effect of work motivation and emotional intelligence on work productivity. This study used a sample of 66 employees of PT MNC Sky Vision KPP Padang with a proportionate stratified random sampling technique. The data used are primary data obtained through distributing questionnaires to selected employees. This study has two categories of variables. The first is the independent variable, namely work motivation and emotional intelligence. The two dependent variables are work productivity. The analysis method used is descriptive and quantitative analysis. The results of testing the first hypothesis found that work motivation has a significant effect on the work productivity of employees of PT MNC Sky Vision KPP Padang. The results of testing the second hypothesis found that emotional intelligence has a significant effect on the work productivity of PT MNC Sky Vision KPP Padang employees. The results of the third hypothesis found that work motivation and emotional intelligence together have a significant effect on the work productivity of PT MNC Sky Vision KPP Padang employees.

**Keywords:** *Work Motivation, Emotional Intelligence, Work Productivity*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 66 orang karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang dengan teknik penarikan sampel *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang terpilih. Penelitian ini memiliki dua kategori variabel. Pertama adalah variabel independen yaitu motivasi kerja dan kecerdasan emosional. Kedua variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang. Hasil pengujian hipotesis ke dua ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang. Hasil hipotesis ke tiga ditemukan bahwa motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang.

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Produktivitas Kerja*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam organisasi maupun perusahaan (Bashori, 2017b). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi. Perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara proporsional, tepat dan berdaya guna sesuai dengan aturan yang ada, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan ada peningkatan produktivitas kerja yang baik pula. Menurut Simanjuntak (2000) Produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Produktivitas tersebut

dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat kerja pegawai dalam perusahaan dan hasil yang dicapai setelah melaksanakan tugas dan kewajiban pekerja yang dipercayakan kepadanya.

PT MNC SKY Vision sebagai salah satu perusahaan TV berlangganan yang memiliki pelanggan terbanyak saat ini dengan produk Indovision, Top TV, dan Okevision. Hingga tahun 2014 PT MNC SKY Vision telah menguasai 72% pangsa pasar pengguna produk TV berlangganan, dengan total pelanggan adalah 2,5 juta pelanggan. PT MNC Sky Vision dalam menghadirkan produk TV berlangganan kepada masyarakat menggunakan satelit sendiri, yang dinamakan satelit Cakrawarta I yang khusus menggunakan frekuensi S Band yang lebih tahan terhadap perubahan cuaca, sesuai dengan keadaan daerah tropis pada umumnya serta memiliki jejak jangkauan (footprint) ke seluruh wilayah Indonesia. PT MNC Sky Vision memiliki 100 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya adalah Kantor perwakilan pembantu Padang.

Berikut adalah produktivitas kerja karyawan sales dan teknisi PT MNC SKY Vision KPP Padang pada tahun 2014. Produktivitas dihitung berdasarkan hasil pencapaian dibagi dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas sales didapatkan dari jumlah penjualan, sedangkan produktivitas teknisi didapatkan dari jumlah surat perintah kerja (SPK) pemasangan dan perbaikan yang harus dilakukan kunjungan ke rumah pelanggan.

Tabel 1  
Produktivitas Sales dan Teknisi PT Mnc Sky Vision Kpp Padang  
Tahun 2014

NO	BULAN	PRODUKTIVITAS SALES			PRODUKTIVITAS TEKNISI		
		HASIL (PENJUALAN)	TARGET	% PENCAPAIAN	HASIL (SPK PEMASANGAN DAN PERBAIKAN)	TARGET	% PENCAPAIAN
1	JANUARI	1265	884	143	2503	2600	96
2	FEBRUARI	850	884	96	2344	2600	90
3	MARET	834	884	94	2492	2600	96
4	APRIL	765	884	87	2450	2600	94
5	MEI	750	884	85	2205	2600	85
6	JUNI	698	884	79	2408	2600	93
7	JULI	682	884	77	2311	2600	89
8	AGUSTUS	652	884	74	2299	2600	88
9	SEPTEMBER	621	884	70	2283	2600	88
10	OKTOBER	635	884	72	2286	2600	88
11	NOVEMBER	647	884	73	2231	2600	86
12	DESEMBER	605	884	68	2207	2600	85

Sumber : PT Mnc Sky Vision KPP Padang Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa produktivitas kerja sales dan teknisi PT MNC Sky Vision KPP Padang mengalami penurunan setiap bulannya. Produktivitas sales menurun, hal ini berarti bahwa penjualan setiap bulan mengalami penurunan, sedangkan jumlah tenaga penjual

(sales) adalah sama setiap bulan yaitu sebanyak 34 orang. Sedangkan produktivitas teknisi yang didapatkan dari jumlah kunjungan pemasangan dan perbaikan yang dilakukan teknisi ke rumah pelanggan juga belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurunnya produktivitas sales dan teknisi PT MNC SKY Vision KPP Padang berakibat buruk pada performa perusahaan, hal ini bisa mengakibatkan kurangnya kepercayaan para pemegang saham terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan adalah rendah atau menurunnya motivasi kerja pada setiap individu. Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam Nugroho (2012) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Fenomena rendah dan menurunnya motivasi kerja karyawan PT MNC SKY Vision KPP Padang terlihat dari rendahnya minat karyawan dalam mengembangkan diri untuk bekerja dengan hasil yang terbaik. Karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan ada karyawan yang mempunyai pemikiran bahwa bekerja hanya untuk mengisi waktu luang dari pada menjadi pengangguran. Pada diri karyawan masih belum terdapat semangat untuk bekerja memberikan hasil kerja yang terbaik, mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi, memperoleh kekuasaan, atau memperoleh pengakuan dari lingkungan atas pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan tidak tergantung pada segi keterampilan fisik saja (*hard skill competency*) tetapi juga kemampuan *soft skill competency*. Kemampuan *soft skill competency* karyawan khususnya kecerdasan emosi sangat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik, yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan *Intelligence Quotient (IQ)*.

Begitu juga halnya di PT MNC Sky Vision KPP Padang tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dibidang penjualan, teknisi atau *hard skill* saja, namun juga membutuhkan keterampilan keterampilan *soft skill* seperti keterampilan berkomunikasi, bersosialisasi, membina hubungan dengan karyawan, memiliki rasa empati sesama karyawan, kesadaran diri, dan pengaturan diri. Beberapa karyawan masih terlibat komunikasi yang kurang baik dengan sesama rekan kerja atau bahkan dengan atasannya. Keterampilan *soft skill* inilah yang dapat mempengaruhi peningkatan kecerdasan emosional karyawan PT MNC Sky Vision KPP Padang. Masih dibutuhkan peningkatan kemampuan *soft skill* karyawan. Dengan peningkatan kecerdasan emosional karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Goleman (1994) menyatakan bahwa orang dengan keterampilan emosional yang berkembang baik kemungkinan besar akan bahagia dan berhasil dalam kehidupan, menguasai kebiasaan pikiran yang mendorong produktivitas mereka; orang yang tidak dapat menghimpun kendali tertentu atas kehidupan emosionalnya akan mengalami pertarungan batin yang merampas kemampuan mereka untuk memusatkan perhatian pada pekerjaan dan memiliki pikiran yang jernih.

## **KAJIAN TEORI**

Produktivitas menurut Sinungan (2003) adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output). Pendapat lain mengenai pengertian produktivitas adalah menurut Hasibuan (2003), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Dan produktivitas menurut Simanjuntak (2000) adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan.

Menurut Suprihanto dalam Dewi (2012), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja antara lain : pendidikan, dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi/kemampuan, keterampilan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik secara langsung atau tidak langsung (Bashori, 2017c); (Prasetyo, Bashori, & Novi Nur Lailisna, 2020). Produktivitas kerja dipengaruhi pula oleh tingkat kehadiran karyawan dalam tempat bekerja atau absen karyawan

Menurut Robbin (2008), “orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka”. Kemampuan seseorang mengenali dan mengelola emosi sendiri dan kemampuan mengenali emosi orang lain dikatakan sebagai kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka.

Simamora (2001) menjelaskan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator; 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan; 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan; dan 3)

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Motivasi menurut Nawawi dalam Manalu (2012) merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut W.G Scoot dalam Manalu (2012) motivasi adalah proses menstimulasi untuk melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran atau sasaran-sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien (Bashori, 2016).

Sedangkan menurut Robbins (2009) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dari ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun (Bashori, 2017a), maka dalam penelitian ini akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*) : menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman 2003).

Menurut Daniel Goleman dalam bukunya Kecerdasan Emosional, semua emosi (2003) pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur (evolusi), dan emosi juga sebagai perasaan dan fikiran-fikiran khas, suatu keadaan biologis, dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan pada rasa amarah, kesedihan, takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel dan malu. Robbins (2008) mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence-EI*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian berjenis kausatif, di dalam model analisis pada penelitian ini ditujukan untuk membuktikan pengaruh atau hubungan yang terbentuk antara variabel independen dengan variabel dependen tertentu. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. MNC Sky Vision Kantor Perwakilan Pembantu (KPP) Padang. Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Dari hasil perhitungan maka didapat jumlah sampel dalam penelitian adalah 66 orang.

Untuk mendapatkan sampel yang tepat maka proses pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* pengambilan sample dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional. Hal ini dikarenakan anggota populasi tidak sejenis. Pengambilan sampel pada penelitian ini didasarkan atas tingkat pendidikan karyawan.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Instrument penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis pada penelitian menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikan  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2  
Nilai Koofisien  $X_1$  dan  $X_2$   
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.816	3.263		6.993	.000
1 Motivasi	.281	.105	.332	2.687	.009
kecerdasan emosional	.198	.064	.386	3.125	.003

a. Dependent Variable: produktivitas

Hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,332 dengan nilai signifikan 0,009. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05, maka keputusannya  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Berdasarkan penghitungan nilai sumbangan efektif parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) didapatkan nilai 19.16%. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 19.16%.

Hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Berdasarkan hasil pengujian

diperoleh nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,386 dengan nilai signifikan 0,003. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05, maka keputusannya  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Berdasarkan penghitungan nilai sumbangan efektif parsial variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) didapatkan nilai 23.04%. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 23.04%.

Hipotesis ke tiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,422 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05, maka keputusannya  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Besarnya pengaruh bersama motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja adalah 42.2%

### **Pembahasan**

*Pertama*, Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Dari hasil penelitian diketahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Berdasarkan hasil analisa koefisien regresi linier berganda variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja  $\rho_{YX_1} = 0.332$ . Koefisien tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang.

Hal ini sejalan dengan pendapat (J.Ravianto,1986 dalam Retno, 2005) bahwa produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung.

*Kedua*, Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Dari hasil penelitian diketahui kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Berdasarkan hasil analisa koefisien regresi linier berganda variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja  $\rho_{YX_2} = 0.386$ . Memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif

terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Hal ini sejalan dengan pendapat Cherniss & Goleman (2001) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi juga berdampak pada komitmen, inovasi, produktivitas, efisiensi, penjualan, pendapatan, kualitas Jasa, dan kesetiaan pelanggan. sama halnya dengan pendapat Robbin (2008) yang menyatakan bahwa orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka.

## **KESIMPULAN**

Secara umum kesimpulan yang dapat diajukan yaitu; 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang; 2) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang; dan 3) Motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka beberapa saran yang diajukan kepada pihak perusahaan adalah: a) Pemberian motivasi kerja kepada karyawan harus lebih ditingkatkan dengan membenahi sistem penghasilan, perusahaan harus membuat sistem penghasilan yang benar – benar sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Selain itu sistem penghasilan berdasarkan lama kerja juga perlu direalisasikan; b) Pengelolaan kecerdasan emosional yang baik pada karyawan hendaknya bisa diciptakan oleh semua karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Dimana kecerdasan emosional dapat diciptakan dengan pendekatan kekeluargaan; dan c) Manajemen perusahaan sebaiknya fokus pada semua faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena faktor-faktor tersebut secara parsial atau secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bashori. (2017a). The Implementation of Assessment Instant Strategy in Increasing of Akidah Akhlak Learning Outcomes on Class VII-B at Material of Blessed Behavior in MT's-Islamic Boarding School Al-Kahfi Subdistrict Bangun Purba Regency Rokan Hulu-Riau. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v6i1.2320>
- Bashori, B. (2016). Penerapan Model Pembelajaran Artikulasi Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits. *Hikmah*, 5(2), 199–220.
- Bashori, B. (2017b). Manajemen Konflik Di Tengah Dinamika Pondok Pesantren dan Madrasah Bashori. *Muslim Heritage*, 353–370.
- Bashori, B. (2017c). Paradigma Baru Pendidikan Islam (Konsep Pendidikan Hadhari). *JURNAL PENELITIAN*. <https://doi.org/10.21043/jupe.v11i1.2031>
- Prasetyo, M. A. M., Bashori, B., & Novi Nur Lailisna. (2020). Strategy of Boarding School ( Pesantren ) Education in Dealing With the Covid-19 Pandemic. *Kholifa: Journal of Islamic Education*, 4(2), 142–160.
- Dewi, Puspika, Iis dan Nur Aeni. (2012). Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No:2 (85-95).
- Goleman, Daniel. (2016). *Emotional Intelligence*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Manalu Elpis Anto. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Tesis Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Muhammad, Toyib Daulay. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan. Vol 2 No 1.
- Nugroho, Fitriyanto. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunung Kidul. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbin, P, Stephen. (2008). *Perilaku Organisas Edisi 12*. Jakarta: Salemba.
- Siagian, P. Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sinungan, Muchadarsyah. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simanjuntak, S. Payaman. (2000). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sutrisno, Edy dan Novi Desanti. (2011). Kecerdasan emosi dan Iklim Organisasi. *Jurnal Eksos*, Vol 7, No 1, (96-105).