

PENGARUH *REWARD* TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL PADA TENAGA KEPENDIDIKAN

Yanti Susanti¹, Aulia Syaharani Arifin², Awalia Rahma Bazlina³, Dinda Tri Nopitalika⁴, Awal Nur⁵, Nur Fadilah⁶

¹Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta, ²⁻⁴Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, ⁵⁻⁶Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Corresponding email: yantis470@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission: 29-11-2023

Review: 16-12-2023 - 25-12-2023

Revised: 29-12-2023

Accepted: 29-12-2023

Published: 29-12-2023

Keywords

Kecerdasan Emosional

Reward

Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

This study explores the influence of rewards on emotional intelligence in education personnel. Involving 103 respondents, this study used quantitative methods with correlation analysis. The independent variable is reward using the Reward Assessment scale developed by Sania (2012) with a total of 10 items, while emotional intelligence as the dependent variable is measured using The Schutte Self Report Emotional Intelligence Test (SSEIT) scale proposed by Schutte, Malouff, & Bhullar (2009) with 33 items. The results of Spearman correlation analysis showed a significant positive relationship between rewards and emotional intelligence. Comparison tests showed variations in perceived rewards and emotional intelligence based on gender, age, tenure, and salary.

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh penghargaan terhadap kecerdasan emosional pada tenaga kependidikan. Melibatkan 103 responden, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasi. Variabel independen adalah reward dengan menggunakan skala Penilaian Reward yang dikembangkan oleh Sania (2012) dengan jumlah 10 item, sementara kecerdasan emosional sebagai variabel dependen diukur dengan menggunakan skala *The Schutte Self Report Emotional Intelligence Test* (SSEIT) yang dikemukakan oleh Schutte, Malouff, & Bhullar (2009) dengan 33 item. Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara penghargaan dan kecerdasan emosional. Uji perbandingan menunjukkan adanya variasi dalam persepsi penghargaan dan kecerdasan emosional berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan gaji.

Pendahuluan

Pendidikan tinggi, sebagai panggung utama bagi pembentukan karakter dan pengembangan sumber daya manusia, menghadapi tantangan besar dalam mendukung perkembangan integral mahasiswa. Pendidikan merupakan aspek krusial dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, dan kesejahteraan tenaga

kependidikan memiliki kinerja yang berdampak signifikan pada kualitas pendidikan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah produk akhir dari hasil kerja karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Ginting, 2019). Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Simamora, 2007).

Bernadin (2007) dalam Fajriansyah (2021) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen. Menurut Timpe (1993) dalam Wijaya (2014), ada tiga faktor penentu kinerja. Pertama, tingkat keterampilan, keterampilan dalam hal ini menyangkut: pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis (*skill* dan *ability*). Kedua, tingkat upaya yaitu karyawan yang hanya memiliki keterampilan yang baik tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik apabila tidak mempunyai upaya sama sekali. Pada intinya, karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja. Ketiga, kondisi-kondisi eksternal yaitu sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan (lingkungan kerja karyawan).

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Tenaga kependidikan sebagai agen kunci di belakang layar, memiliki peran sentral dalam membentuk atmosfer akademik yang positif. Tenaga Kependidikan dalam perguruan tinggi memiliki peranan dalam memimpin proses pembelajaran, memberikan pelayanan kepada civitas akademika, menunjang kegiatan pendidikan tinggi, serta berhasil menyelesaikan akreditasi perguruan tinggi (Utomo & Purba, 2021). Orang-orang yang merencanakan dan melaksanakan pengelolaan, pengembangan, pengawasan, administrasi, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan dikenal sebagai tenaga kependidikan (Wildasari, 2017).

Yunaida (2018) dalam Peran Tenaga Kependidikan dalam Pengelolaan Penerapan MBKM di Universitas Narotama (2022) mengatakan bahwa memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap mahasiswa sangat dibutuhkan oleh sebuah Perguruan Tinggi agar memberi rasa percaya dan rasa puas kepada mahasiswa. Kualitas kerja tenaga kependidikan tidak hanya diukur dari kemampuan kerja sempurnanya saja, tetapi juga dapat dinyatakan dengan kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*) (Sibasopait, 2018). Setiap orang bercita-cita untuk sukses dalam segala hal, terutama di tempat kerja.

Di dunia modern, kecerdasan emosional sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual untuk meraih kesuksesan di tempat kerja (Setyaningrum, 2016).

Menurut Goleman (dalam Nova, 2014), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mempertahankan motivasi, mentoleransi kemunduran, menahan keinginan dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan mencegah stres agar tidak menghalangi kemampuan berpikir dan berempati. Kecerdasan emosional, merupakan sebuah konsep yang semakin merayap dalam literatur pendidikan, mencakup keterampilan mengenali, memahami, dan mengelola emosi dengan efektif (Mehrad, dkk., 2015). Kecerdasan emosional para tenaga kependidikan memiliki dampak yang signifikan pada iklim akademik dan pengalaman belajar mahasiswa (Yusuf, 2015). Menurut Goleman (2002) dalam Wibowo (2015) emosi mengacu kepada sebuah perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian keinginan untuk bertindak. Emosi biasanya merupakan reaksi terhadap rangsangan eksternal dan internal seseorang.

Menurut Goleman (2003) dalam Zakiah (2013), kecerdasan emosional terbagi menjadi lima komponen, tiga komponen adalah kompetensi emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, dan motivasi), dan dua komponen adalah kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial). Kesadaran diri adalah mampu mengenali diri sendiri. Pengendalian diri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi. Motivasi adalah dorongan untuk prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme. Empati yaitu sebuah kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan. Dan keterampilan sosial merupakan kemahiran dalam berhubungan atau berinteraksi dengan individu lain. (Wulandari, 2021)

Desmita (2005) mendefinisikan kesadaran diri sebagai kemampuan untuk melihat, mempertimbangkan, mengevaluasi, dan merenungkan diri sendiri. Komponen kesadaran diri termasuk kesadaran emosi, penilaian diri, dan kepercayaan diri. Pengendalian Diri (*Self Regulation*) adalah kemampuan untuk mengatur perilaku seseorang sesuai dengan prinsip-prinsip moral, standar etika, dan norma-norma sosial (Zulfah, 2021). Keterampilan ini dapat menghasilkan perilaku yang bermanfaat. Sementara itu, kontrol diri menurut Averill (dalam Ghufroon & Risnawati, 2011) adalah kemampuan seseorang untuk mengubah perilaku, menangani informasi yang diinginkan maupun yang tidak diinginkan, dan mengambil keputusan berdasarkan gagasan yang telah terbentuk sebelumnya. Motivasi (*Motivation*) adalah dorongan yang dapat mengarah pada tindakan tertentu yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu (Rahman, 2021). Dorongan untuk prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme merupakan beberapa komponen motivasi. Empati (*Emphaty*) adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain, memahami pikiran dan emosi mereka, atau merasakan emosi mereka secara langsung (Winangsih, 2018). Keterampilan Sosial (*Social Skills*) dicirikan sebagai kemampuan untuk memulai percakapan atau mempertahankan hubungan yang baik ketika terlibat dalam interaksi sosial (Sari, 2020).

Kecerdasan emosional terhadap tenaga kependidikan, biasanya berpengaruh dari adanya rasa puas atau kepuasan yang didapat. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi

kecerdasan emosional adalah sistem *reward* yang diterapkan di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *reward* terhadap kecerdasan emosional pada tenaga kependidikan. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa *reward* atau imbalan adalah segala sesuatu yang diberikan oleh pemberi kerja kepada anggota staf sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan pikiran mereka. Diperlukan adanya pengembangan yang seimbang, yaitu usaha untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas dengan berhasil guna dan berdaya guna. Menurut Handoko (2009), *reward* adalah semacam pengakuan atas usaha-usaha untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Menurut Wahyudi (2017), *reward* bukan hanya sebatas sistem imbalan ekonomi, tetapi juga melibatkan pengakuan, apresiasi, dan dorongan yang mungkin memotivasi dan memengaruhi kesejahteraan emosional. Newman dan Sheikh (2012) dalam Kartikaningdyah dan Ramadhani (2017) mengatakan bahwa *reward* merupakan evaluasi evaluatif berupa manfaat finansial dan non finansial yang diterima karyawan atas kinerjanya di perusahaan. *Reward* yang didapatkan, sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Menurut Mathis dan Jackson (2002), *reward* terbagi kedalam dua jenis, yaitu *reward* intrinsik (internal) dan ekstrinsik (eksternal). *Reward* ekstrinsik adalah *reward* yang nyata, seperti gaji, bonus, atau tunjangan, atau mungkin jenis *reward* non-finansial seperti fasilitas kantor yang disukai (Lina, 2014). *Reward* intrinsik biasanya merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena mereka menerima pengakuan, tanggung jawab, dan kesejahteraan (Syahril & Nurbiyati, 2016).

Menurut Locke (1969) dalam Pitasari (2018), kepuasan kerja adalah keadaan emosional berupa kepuasan atau perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Muhammad dan Mutmainah (2020), kepuasan kerja merupakan sikap seseorang yang diberikan terhadap pekerjaannya, orang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, orang yang memiliki tingkat puas yang rendah akan memberikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Artinya, orang yang mendapatkan rasa puas dan *reward* yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap kecerdasan emosional yang akan ia berikan ketika bekerja. Pada konteks tenaga kependidikan, pemahaman mendalam mengenai bagaimana *reward* memengaruhi kecerdasan emosional menjadi penting guna mengoptimalkan kontribusi mereka dalam proses pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dinamika hubungan antara *reward* dan kecerdasan emosional pada tenaga kependidikan. Dengan memahami interaksi antara *reward* dan kecerdasan emosional pada tenaga kependidikan, diharapkan dapat merumuskan rekomendasi kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk memberikan sumbangan konseptual dan praktis bagi perkembangan pendidikan tinggi di Indonesia.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional untuk menginvestigasi pengaruh reward terhadap kecerdasan emosional pada tenaga kependidikan. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), penelitian kuantitatif adalah tipe penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang dapat diperoleh dengan menerapkan metode statistik atau teknik pengukuran lainnya. Variabel independen adalah *reward* dengan menggunakan skala Penilaian Reward yang dikembangkan oleh Sania (2012) dengan jumlah 10 item, sementara kecerdasan emosional sebagai variabel dependen diukur dengan menggunakan skala The Schutte Self Report Emotional Intelligence Test (SSEIT) yang dikemukakan oleh Schutte, Malouff, & Bhullar (2009) dengan 33 item melalui kuesioner dengan skala Likert. Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga kependidikan di salah satu Perguruan Tinggi di Kota Palembang dan sampel dipilih secara acak. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan bantuan program JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*).

Hasil dan Diskusi

Pada penelitian ini, responden yang berpartisipasi sebanyak 103 tenaga kependidikan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara reward dengan kecerdasan emosional pada tenaga kependidikan.

Tabel 1. Uji Korelasi

Spearman's Correlations			
Variable		Reward	Kecerdasan Emosional
1. Reward	Spearman's rho	—	
	p-value	—	
2. Kecerdasan Emosional	Spearman's rho	0.487 ***	—
	p-value	< .001	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan menggunakan teknik korelasi Spearman. Uji Spearman merupakan metode korelasi yang dikemukakan oleh Carl Spearman pada tahun 1904. Metode ini diperlukan untuk mengukur hubungan antar dua variabel. Kedua variabel tersebut tidak harus mengikuti distribusi normal dan kondisi variabel tidak diketahui sama (Sugiyono, 2010). Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai korelasi sebesar $0.001 < 0.005$ yang artinya terdapat hubungan yang positif signifikan antara variabel x dan variabel y.

Tabel 2. Uji Perbandingan berdasarkan Jenis Kelamin

Descriptive Statistics				
	Reward		Kecerdasan Emosional	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Valid	46	57	46	57
Missing	0	0	0	0
Mean	36.261	37.263	121.674	123.947

Descriptive Statistics				
	Reward		Kecerdasan Emosional	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Std. Deviation	6.130	5.746	18.022	12.940
Minimum	10.000	28.000	33.000	98.000
Maximum	50.000	50.000	165.000	165.000

Disamping dari hasil uji korelasi di atas, didapatkan juga hasil uji perbandingan berdasarkan jenis kelamin antara kedua variabel. Dimana pada item reward, perempuan lebih banyak mendapatkan reward dibanding laki-laki dengan perbandingan data yang didapatkan 37.263 (perempuan) dan 36.261 (laki-laki). Sementara itu pada item kecerdasan emosional didapatkan hasil bahwa perempuan memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi yakni pada angka 123.947 dari pada laki-laki berada pada angka 121.674. Hal ini tentu saja karena perempuan mendapatkan reward lebih banyak dibanding laki-laki sehingga mempengaruhi kecerdasan emosionalnya.

Tabel 3. Uji Perbandingan Berdasarkan Usia

Descriptive Statistics										
	Reward					Kecerdasan Emosional				
	<25 Tahun	25-30 Tahun	31-35 Tahun	36-40 Tahun	>40 Tahun	<25 Tahun	25-30 Tahun	31-35 Tahun	36-40 Tahun	>40 Tahun
Valid	41	22	24	14	2	41	22	24	14	2
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	37.146	35.273	37.208	37.786	35.500	124.073	119.409	124.500	123.143	118.000
Std. Deviation	5.637	8.998	3.551	3.577	7.778	14.305	24.523	9.113	8.393	7.071
Minimum	25.000	10.000	33.000	29.000	30.000	99.000	33.000	108.000	102.000	113.000
Maximum	50.000	50.000	48.000	43.000	41.000	165.000	157.000	152.000	133.000	123.000

Pada tabel 3 uji perbandingan berdasarkan usia pada item reward, yang mendapatkan reward lebih banyak adalah tenaga kependidikan yang berada pada rentang usia 36-40 tahun yang berada pada angka 37.786. Sedangkan pada item kecerdasan emosional, tenaga kependidikan yang memiliki kecerdasan emosional paling tinggi adalah yang berada pada rentang usia 31-35 tahun (124.500). Hasil yang menunjukkan bahwa tenaga kependidikan dalam rentang usia 36-40 tahun mendapatkan reward lebih banyak dapat dihubungkan dengan konsep motivasi dalam teori kebutuhan Maslow. Kelompok usia ini mungkin berada pada tingkat kebutuhan pengakuan dan penghargaan yang lebih tinggi, sehingga reward dapat menjadi faktor motivasional yang lebih kuat bagi mereka. Peningkatan reward pada kelompok usia 36-40 tahun dapat terkait dengan teori siklus hidup karir, di mana individu dalam tahap pertengahan karir mereka mungkin mencapai puncak kinerja dan pengakuan. Sebaliknya, tenaga kependidikan dalam rentang usia 25-30 tahun mungkin berada pada tahap awal karir mereka yang lebih fokus pada pengembangan keterampilan. Hasil yang menunjukkan bahwa kelompok usia 31-35 tahun memiliki

kecerdasan emosional yang lebih tinggi dapat dihubungkan dengan teori kecerdasan emosional. Mungkin ada perkembangan yang lebih matang dalam kemampuan mengenali dan mengelola emosi pada kelompok usia ini.

Tabel 4. Uji Perbandingan Berdasarkan Lama kerja

Descriptive Statistics

	Reward					Kecerdasan Emosional				
	<6 Bulan	6 Bulan - 2 Tahun	3 - 5 Tahun	6 - 8 Tahun	>8 Tahun	<6 Bulan	6 Bulan - 2 Tahun	3 - 5 Tahun	6 - 8 Tahun	>8 Tahun
Valid	27	24	32	15	5	27	24	32	15	5
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	38.037	34.125	37.250	37.533	38.200	124.222	116.375	124.906	124.000	131.600
Std. Deviation	5.687	7.134	5.187	3.833	8.319	13.054	21.968	11.602	7.737	22.300
Minimum	30.000	10.000	29.000	29.000	25.000	99.000	33.000	100.000	102.000	110.000
Maximum	50.000	43.000	50.000	43.000	48.000	165.000	152.000	157.000	133.000	165.000

Pada tabel 4 merupakan perbandingan 2 variabel berdasarkan lama kerja. Didapatkan hasil bahwa tenaga kependidikan dengan lama kerja lebih dari 8 tahun yang berada pada angka 38.200 paling sering atau paling banyak mendapatkan reward. Pada item kecerdasan emosional ditemukan bahwa yang memiliki kecerdasan emosional paling tinggi adalah tenaga kependidikan dengan lama kerja lebih dari 8 tahun yang berada pada angka 131.600. Hal ini wajar saja dikarenakan tendik dengan lama kerja lebih dari 8 tahun mendapatkan reward paling banyak dibanding yang lain sehingga mempengaruhi kecerdasan emosional. Lama kerja yang lebih lama mungkin mencerminkan tahap perkembangan karir yang lebih tinggi. Menurut teori Holland's Carrier Development, pada tahap ini, individu telah mencapai puncak kinerja dan dapat lebih banyak mendapatkan penghargaan, yang mungkin berdampak positif pada kecerdasan emosional (Lent, Sheu, & Brown, 2010). Lama kerja yang lebih lama mungkin menunjukkan tingkat pengaruh dan otoritas yang lebih besar di dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi sejauh mana individu dapat memperoleh reward dan mengembangkan kecerdasan emosional.

Tabel 5. Uji Perbandingan Berdasarkan Gaji

Descriptive Statistics

	Reward					Kecerdasan Emosional				
	<1.000.000 0	1.000.001 2.000.000	2.000.001 3.000.000	3.000.001 5.000.000	>5.000.000 0	<1.000.000 0	1.000.001 2.000.000	2.000.001 3.000.000	3.000.001 5.000.000	>5.000.000 0
Valid	13	23	43	19	5	13	23	43	19	5
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	36.308	35.000	36.837	38.895	38.400	126.000	118.000	122.744	127.263	122.800
Std. Deviation	6.725	5.222	6.218	4.701	7.537	15.033	13.318	17.593	12.640	12.194
Minimum	25.000	28.000	10.000	31.000	30.000	109.000	98.000	33.000	100.000	110.000
Maximum	47.000	44.000	50.000	50.000	50.000	165.000	152.000	165.000	157.000	140.000

Pada tabel 5 merupakan perbandingan berdasarkan gaji tenaga kependidikan. Ditemukan bahwa tendik dengan gaji 3.000.001-5.000.000 mendapatkan reward lebih banyak. Sedangkan pada item kecerdasan emosional, tendik dengan gaji rentang

3.000.001-5.000.000 memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Gaji yang lebih tinggi dapat memenuhi kebutuhan tingkat atas dalam hierarki kebutuhan Maslow, seperti kebutuhan penghargaan. Pada tingkat atas ini, seorang individu menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya (Bari & Randy, 2022). Hal ini dapat menjadi faktor motivasional yang mempengaruhi penerimaan reward dan kecerdasan emosional. Gaji yang lebih tinggi dapat berkontribusi pada tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, yang dapat memperkuat baik penerimaan reward maupun pengembangan kecerdasan emosional.

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara reward dan kecerdasan emosional pada tenaga kependidikan. Secara spesifik, dalam uji berdasarkan jenis kelamin, perempuan cenderung mendapatkan reward lebih banyak dan menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Adanya perbedaan signifikan ini menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin dapat memengaruhi persepsi terhadap reward dan tingkat kecerdasan emosional.

Selain itu, dalam uji berdasarkan usia, lama kerja, dan gaji, terdapat variasi yang menarik. Tenaga kependidikan dengan lama kerja lebih dari 8 tahun dan gaji di rentang 3.000.001-5.000.000 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara reward yang diterima dan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut dapat menjadi determinan penting dalam memahami bagaimana reward mempengaruhi kecerdasan emosional, dan perlunya penanganan yang lebih spesifik dalam manajemen sumber daya manusia untuk kelompok ini. Beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga kependidikan di tempat penelitian atau bahkan tenaga kependidikan di seluruh Indonesia serta mendukung pengembangan kecerdasan emosional mereka. Kesimpulan ini memberikan wawasan strategis bagi manajemen untuk mengoptimalkan kebijakan reward guna meningkatkan kontribusi positif tenaga kependidikan dalam menciptakan iklim akademik yang kondusif.

Referensi

- Bari, A., & Randy, H. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 8-14.
- Darujati, C., Ambarwati, A., Damastuti, N., Setiawan, E., & Widodo, A. (2022). Peran Tenaga Kependidikan dalam Pengelolaan Penerapan MBKM di Universitas Narotama. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 5(1), 41-45.
- D'Amico, A., & Mangiaracina, G. (2023). Listen to your heart—Studying heartbeat detection and emotional intelligence. *Journal of Psychophysiology. Advance online publication*.
- Desmita. (2005). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT Siswa Rosdakarya.

- Fajriansyah, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makassar Tene. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 88-98.
- Ghufron, M. Nur. & Rini Risnawita S, (2010). *Teori-teori Psikologi*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ginting, I., dkk. (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Goleman, Daniel. (2003). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T., H. (2009). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartikaningdyah, E., & Ramadhani, F. R. (2017). Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendaftar. *Journal of Applied Business Administration*, 1(1), 82-95.
- Lent, R. W., Sheu, H.-B., & Brown, S. D. (2010). The self-efficacy—interest relationship and RIASEC type: Which is figure and which is ground? Comment on Armstrong and Vogel.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., L., & Jhon, H., J. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Mehrad, A., Ma'rof, Hanina, H., & Haslinda, A., (2015). Relationship Between Reward and Emotional Intelligence of Academic Staff at Malaysian Public Universities. *Journal of Educational, Health and Communicaty Psychology*, 4(1), 14-19.
- Muhammad, A., & Mutmainah, S. (2020). Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan). *The World of Financial Administration Journal*.
- Nova, A., Edy, S., & Nyoman, T. H. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Minat Membaca Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Dengan Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal SI Ak*, 2(1).
- Pitasari, N., A., A., & Mirwan, S., P. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1-11.
- Rahman, S. (2021). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*.
- Risma, Devi. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan : Penelitian Eksperimen. *Educhild: Jurnal Pendidikan Sosial Dan Budaya*, 1(1), 86-97.
- Sania, R. (2012). Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Sari, P., A., Iis, N., & Arsyi, R., A. (2020). Peningkatan Keterampilan Sosial Siswa Melalui Model Make A Match Di Kelas Tinggi. *Jurnal Perseda*, 3(1), 36-40.

- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Thorsteinsson, E. B. (2013). Increasing emotional intelligence Through training : Current status and future directions. *Journal of Emotional Intelligence*, 5(1), 56–72.
- Setyaningrum, R., Hamidah, N., A., & Ika, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 211-220.
- Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 212-222.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YPKN
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh reward ekstrinsik & intrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23-37.
- Timpe, Dale. (1993). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Utomo, D. P., & Purba, B. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan (TENDIK) Dengan Menggunakan Metode SMARTER. *Jurnal Komtika (Komputasi dan Informatika)*, 5(2), 140-152.
- Wahyudi, A. (2017). Motivasi: Teori, Riset, dan Aplikasi dalam Bisnis, Pendidikan, dan Kesehatan. Salemba Humanika.
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 15(1), 1-16.
- Wijaya, C., A. (2014). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X”. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(1), 271-288.
- Wildasari. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Dharmawangsa*, 2(1), 100-114.
- Winangsih, W., Lastri, Y., & Ema, A. (2018). Meningkatkan Sikap Empati Melalui Metode Mendongeng Pada Anak Usia Dini. *Jurnal Ceria*, 1(3).
- Wulandari, Burhanuddin, & Nuryanti, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Jurnal Unismuh Makassar*, 2(1), 140-155.
- Yusuf, M. (2015). Psikologi Pendidikan: Perkembangan Peserta Didik. *Kencana Prenada Media Group*.
- Zakiah, F. (2013). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap pemahaman akuntansi.
- Zulfah. (2021). Karakter: Pengendalian Diri. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 28-33.