

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN DI YAYASAN DANA SOSIAL AL FALAH  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana (S.Sos)



**Oleh:**

**Mela Puspita Melati**  
**B94215032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
JURUSAN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**2019**

## PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Penyusun : Mela Puspita Melati

Nomor Induk Mahasiswa : B94215032

Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial  
Al Falah Surabaya.

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 09 April 2019

Yang menyatakan,



Mela Puspita Melati  
B94215032

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bambang Subandi, M.Ag

NIP : 197403032000031001

Menyatakan bahwa judul skripsi “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya” Oleh:

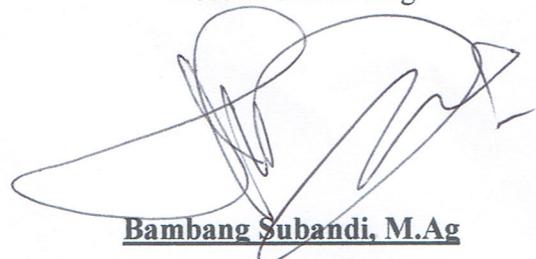
Nama : Mela Puspita Melati

Nim : B94215032

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 26 Maret 2019

Dosen Pembimbing



**Bambang Subandi, M.Ag**

**NIP: 197403032000031001**

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Mela Puspita Melati telah diujikan dan dapat dipertahankan di depan  
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 09 April 2019

Mengesahkan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

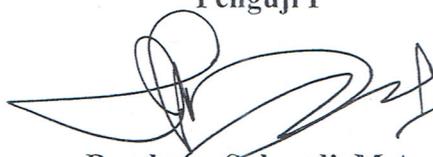
Dekan



Dr. H. Abd. Halim, M. Ag

NIP. 196307251991031003

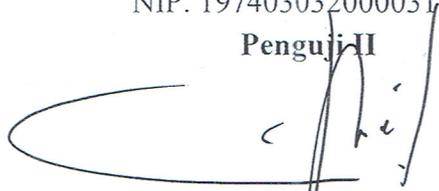
Penguji I



Bambang Subandi, M.Ag

NIP. 197403032000031001

Penguji II



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I. M.Lib., M.Lib., Ph.D.

NIP. 196605141992032001

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP. 197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM

NIP. 197912142011011005



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mela Puspita Melati  
NIM : B94215032  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah  
E-mail address : [melapuspita1996@gmail.com](mailto:melapuspita1996@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi    Tesis    Desertasi    Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 April 2019

Penulis

( Mela Puspita Melati )



























digulirkan telah menjadikan dana yang dihimpun memiliki nilai tambah dan manfaat yang berlipat ganda bagi masyarakat kurang mampu. YDSF telah mendapatkan pengukuhan resmi dari Menteri Agama Republik Indonesia dengan SK No.523 tanggal 10 Desember 2001. Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya telah memiliki lima kantor cabang, yaitu YDSF Sidoarjo, Gresik, Banyuwangi, Yogyakarta, dan kantor kas Lumajang.

Yayasan Dana Sosial Al Falah memiliki empat kantor pusat, yaitu YDSF Surabaya, YDSF Jember, YDSF Malang, dan YDSF Jakarta. Semakin banyak kantor cabang dan jaringan mitra salur juga diiringi dengan prestasi yang telah dicapai lembaga YDSF. Paradigma prestasi Yayasan Dana Sosial Al Falah menjadi lembaga pendayagunaan dana yang amanah dan professional, sehingga lembaga ini bisa menjadi lembaga pengelola zakat, infak, dan sedekah (ZIS) yang terpercaya di Indonesia.

Yayasan Dana Sosial Al Falah mempunyai beberapa karyawan yang terdiri dari berbagai bidang. Berbagai bidang yang ada di yayasan dana sosial Al falah Surabaya yaitu bidang penghimpunan, bidang pendayagunaan, bidang keuangan, bidang *human resources departement* (HRD), bidang marketing, dan bidang marketing *online*. Setiap satu tahun sekali, karyawan yang baru masuk, dianjurkan untuk mengikuti pelatihan *upgrading*.

Pelatihan *upgrading* merupakan pelatihan *skill*, tujuannya untuk mengembangkan kemampuan atau kompetensi SDM bagi para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tersebut akan merasa terbekali dari segi fikiran dan dapat bertindak tepat ketika bekerja. Pelatihan *upgrading*















akan semakin meningkatkan komitmen organisasional mereka secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Perawat akan lebih menunjukkan komitmen organisasional bila kepuasan kerja meningkat. Begitu pula sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dihadapi akan meningkatkan komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Christien dan Eka afnan menggunakan empat fokus penelitian di RS Panti Waluya Malang, sedangkan peneliti menggunakan dua fokus penelitian di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

2. Maryana Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi dan Eman Sulaeman telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang“, yang dilakukan pada tahun 2012. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan dua fokus penelitian, yaitu kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut membahas tentang kecerdasan emosional rata-rata karyawan menjawab baik, yang dipengaruhi oleh kekuatan karakter, sikap, keteguhan optimis, keberanian, kesabaran, percaya diri, faktor sukses, kecerdasan sosial dan yang lainnya. Kinerja karyawan rata-rata karyawan menjawab baik, yang dipengaruhi watak, motivasi, bawaan, pengetahuan, kemampuan, integritas, perencanaan, pengembangan dan yang lainnya. Pengaruh

kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat dengan nilai korelasi  $r = 0,698$  sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi dihasilkan angka 48,72% dan sisanya 51,28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan dua fokus penelitian dan meneliti pengaruh kecerdasan emosional pada variabel X serta menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel Y yaitu peneliti terdahulu menggunakan kinerja karyawan, sedangkan peneliti menggunakan kepuasan kerja karyawan dan perbedaan terletak pada obyek penelitian. Maryana, Dedi dan Eman melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

3. Sukmawati dan Nurjaya Gani telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporenu Makassar” pada tahun 2014. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan empat fokus penelitian, yaitu kecerdasan emosional, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut membahas tentang Secara simultan terdapat pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koper PT. Telkom Siporenu Makassar. Hal ini berarti apabila kecerdasan emosional,

kepuasan kerja, dan komitmen organisasi ditingkatkan secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, dengan nilai koefisien regresi paling tinggi. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Sukmawati dan Nurjaya menggunakan empat fokus penelitian di PT. Telkom Siporenu Makassar, sedangkan peneliti menggunakan dua fokus penelitian di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

4. Triana Kartika Sari dan Andre D Witjaksono telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo” pada tahun 2013. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan tiga fokus penelitian, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut membahas tentang Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja memediasi pengaruh budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian

kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Triana dan Andre menggunakan tiga fokus penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo, sedangkan peneliti menggunakan dua fokus penelitian di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

5. Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troenatelah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari’ah Kota Malang)” pada tahun 2012. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan lima fokus penelitian, yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. Penelitian tersebut membahas tentang Kecerdasan emosional yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional. Kecerdasan emosional meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkat kecerdasan emosional, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan. Meningkatnya kecerdasan emosional manajer akan berdampak pada kinerja manajer yang semakin meningkat. Kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional. Semakin meningkat kecerdasan spiritual manajer, maka kepemimpinan transformasional yang diterapkannya akan semakin baik. Meningkatnya kecerdasan spiritual akan berdampak pada kepuasan kerja yang semakin







































































































































































Tabel 4.48

## Correlations Dimensi

	DX1	DX2	DX3	DX4	DX5	DX6	DX7	DY
DX1 <i>Intrapersonal skill</i>								
Pearson Correlation	1	.410*	.132	.485*	.421*	.248	.097	.361*
Sig. (2-tailed)		.022	.478	.006	.018	.179	.603	.046
N	31	31	31	31	31	31	31	31
DX2 <i>Interpersonal skill</i>								
Pearson Correlation	.410*	1	.430*	.751*	.658*	.213	.389*	.712*
Sig. (2-tailed)	.022		.016	.000	.000	.249	.030	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31
DX3 <i>Assertive</i>								
Pearson Correlation	.132	.430*	1	.436*	.195	-.070	.001	.286
Sig. (2-tailed)	.478	.016		.014	.294	.709	.995	.119
N	31	31	31	31	31	31	31	31
DX4 <i>Contentment in life</i>								
Pearson Correlation	.485*	.751*	.436*	1	.696*	.515*	.312	.595*
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.014		.000	.003	.088	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31
DX5 <i>Resilience</i>								
Pearson Correlation	.421*	.658*	.195	.696*	1	.322	.404*	.702*
Sig. (2-tailed)	.018	.000	.294	.000		.077	.024	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31
DX6 <i>Self Esteem</i>								
Pearson Correlation	.248	.213	-.070	.515*	.322	1	.522*	.062
Sig. (2-tailed)	.179	.249	.709	.003	.077		.003	.741
N	31	31	31	31	31	31	31	31
DX7 <i>Self Actualization</i>								
Pearson Correlation	.097	.389*	.001	.312	.404*	.522*	1	.285
Sig. (2-tailed)	.603	.030	.995	.088	.024	.003		.120
N	31	31	31	31	31	31	31	31
DY								
Pearson Correlation	.361*	.712*	.286	.595*	.702*	.062	.285	1
Sig. (2-tailed)	.046	.000	.119	.000	.000	.741	.120	
N	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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











ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap kepuasan kerja (Y) di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

#### **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan sebelumnya, bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional (X) dan kepuasan kerja (Y). Pembahasan hasil penelitian ini sebagai jawaban atas rumusan masalah. Hasil pengukuran secara statistik dapat dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

Bersumber pada tabel 4.49 tentang *correlations* diketahui nilai signifikan variabel dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel independen memiliki nilai yang signifikan terhadap variabel dependen sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

Menurut Thomas, yang dikutip oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena, mengatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional







akan memiliki kepuasan dalam bekerja. Atasan yang berperilaku adil ketika memimpin akan berdampak baik pada sikap dan tingkah laku karyawan. Karyawan akan senang dan puas ketika bekerja.

Atasan yang berperilaku adil terhadap bawahannya akan mendapatkan pengaruh positif dalam organisasi. Oleh karena itu, perilaku karyawan yang sesuai dengan standar kerja dapat menghasilkan kepuasan kerja yang diharapkan. Salah satu penentu kepuasan kerja individu adalah melalui kecerdasan emosional.

Berdasarkan penjelasan diatas, kecerdasan emosional memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari hasil analisa regresi bahwa kecerdasan emosional memiliki nilai hubungan sebesar 0.574.

- a. Dimensi *Interpersonal skill* yang paling dominan dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

Berdasarkan tabel 4.48 "*correlations dimensi*" memberikan informasi tentang hubungan antara dimensi kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Dari tabel tersebut diperoleh dimensi yang paling dominan adalah dimensi *interpersonal skill* dengan nilai korelasi sebesar 0.712. Maka dapat disimpulkan, bahwa hubungan *interpersonal skill* dengan kepuasan kerja kuat atau tinggi. Apabila nilai *interpersonal skill* semakin tinggi, maka dapat dikatakan nilai kepuasan kerja akan ikut tinggi.

Penjelasan diatas diperjelas pada tabel 4.54. Tabel tersebut menyampaikan informasi mengenai makna nilai kekuatan korelasi. Nilai kekuatan hubungan antara 0.60 hingga 0.79 menyatakan kekuatan hubungan kuat atau tinggi. Nilai hubungan antara *interpersonal skill* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.712. Nilai sebesar 0.712 melebihi nilai 0.60, maka nilai tersebut mempunyai makna hubungan yang kuat atau tinggi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan teori.

Menurut Yong yang dikutip oleh Achmad Sani dan Vivin Maharani menjelaskan, bahwa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas dapat diciptakan melalui *interpersonal skill* atau kemampuan mengolah diri sendiri saat berhadapan dengan orang lain yaitu meliputi kemampuan seseorang untuk memahami orang lain, mengetahui motivasi orang lain, mengetahui cara kerja orang lain, dan mengetahui cara melakukan kerjasama dengan orang lain.<sup>86</sup> Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan memiliki kepuasan dalam hidup.

*Interpersonal skill* menjadi dimensi yang paling dominan karena karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya sebagian besar memikirkan tentang perasaan orang lain terlebih dahulu sebelum mengungkapkan pendapat. Apabila karyawan melakukan pekerjaan

---

<sup>86</sup> Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesinoer, Dan Analisis Data*, (Malang: UIN Maliki Pers, 2013), hal 281

dengan cara berfikir terlebih dahulu sebelum bertindak, maka karyawan tersebut akan dapat bekerja dengan maksimal.

Bekerja dengan hasil yang maksimal dapat memotivasi diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Karyawan yang tidak dapat bekerja dengan maksimal akan berdampak negatif pada pekerjaan yang dilakukan. Dampak negatif tersebut, akan timbul dengan ketidak adanya kepuasan karyawan dalam bekerja.

- b. Dimensi *Intrapersonal skill* yang paling rendah dalam pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya

Berdasarkan tabel 4.48 "*correlations dimensi*" memberikan informasi tentang hubungan antara dimensi kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja. Dari tabel tersebut diperoleh dimensi yang paling rendah adalah dimensi *Intrapersonal skill* dengan nilai korelasi sebesar 0.046. Maka dapat disimpulkan, bahwa hubungan *Intrapersonal skill* dengan kepuasan kerja sangat rendah atau sangat lemah. Apabila *Intrapersonal skill* semakin rendah, maka dapat dikatakan kepuasan kerja akan semakin rendah juga.

Penjelasan diatas diperjelas pada tabel 4.54. Tabel tersebut menyampaikan informasi mengenai makna nilai kekuatan korelasi. Nilai kekuatan hubungan antara 0.00 hingga 0.19 menyatakan kekuatan hubungan sangat rendah atau sangat lemah. Nilai hubungan antara *Intrapersonal skill* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.046. Nilai













## DAFTAR PUSTAKA

- Alu Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman. 2008. *“Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3”*, Kairo: Pustaka Imam Asy-Syafi’I.
- Alu Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman. 2008. *“Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5”*, Kairo: Pustaka Imam Asy-Syafi’I.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Erlangga,
- Departemen Agama RI. 2004. *“Al-Qur’an dan Terjemahannya”*, Bandung: CV Penerbit Jumanatul ‘Ali-Art.
- Fathurrahman, dkk. 2007. *“Tafsir Al-Qurthubi/Syaikh Imam Al Qurthubi”*, Jakarta: Pustaka Azzam.
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015. *“Pengantar Manajemen (3 IN 1)”*. Yogyakarta: Mediatara.
- Handoko, T. Hani. 2015. *“Manajemen Edisi 2”*. Yogyakarta : BPFE.
- Karambut, Christien A dan Afnan Eka. 2012 *“Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)”* *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 10 No. 3 Program Doktor FEB Universitas Brawijaya, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Khusna, Nuria. 2015. *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV SUNTEAK ALLIANCE Jepara)”*, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Margono. 2004. *“Metodologi Penelitian Pendidikan”*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Martono, Nanang. 2010. *“STATISTIK SOSIAL Teori dan Aplikasi Program SPSS”*. Yogyakarta : Gavamedia.
- Martoyo, Susilo. 1996. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta: BPFE.
- Muayyad, Deden Misbahudin dan Gawi, Ade Irma Oktafia. 2016. *“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II”*, *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* Volume 9 No. 1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.



