

Innovation, Theory & Practice Management Journal

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG

Available Online: <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm>

Website : <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php>

PENGARUH PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DAN KREATIVITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* Studi Pada Pegawai Generasi Y Di Sekretariat Daerah Kabupate Blora)

Soni Supriyanto

¹⁾ Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Blora,
email : wayne.sooney01@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh *emotional intelligence*, kreativitas pegawai terhadap kinerja pegawai generasi Y di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini merupakan penelitian survei. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai generasi Y di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora sebanyak 46 responden. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji R square dan uji analisis jalur dengan menggunakan alat statistik SPSS 22. Hasil uji t sebagai berikut : *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kreativitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kreativitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel *emotional intelligence*, kreativitas pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji R square menunjukkan bahwa 82,9% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *emotional intelligence*, kreativitas pegawai, dan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 17,1% dijelaskan variabel-variabel lain diluar model penelitian, misalnya komitmen organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain lain. Hasil uji analisa jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan pengaruh langsung kreativitas pegawai terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung kreativitas pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan hasil pengaruh total untuk meningkatkan kinerja akan lebih efektif apabila melalui peningkatan *emotional intelligence*.

Kata Kunci: *Emotional Intelligence*, Kreativitas Pegawai, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini tuntutan masyarakat kepada sektor publik untuk memberikan pelayanan prima kepada para pemangku kepentingannya semakin tinggi. Islami (2016) menyatakan bahwa masyarakat dan para pemangku kepentingan lain yang membutuhkan pelayanan dari organisasi sektor publik yang semakin menuntut pelayanan yang sama kualitasnya dengan pelayanan yang biasa mereka terima dari sektor bisnis. Asimurti (2013) memandang bahwa konsep pelayanan prima lebih difokuskan pada subyek pemberi pelayanan. Menurutnya pelayanan prima mengandung tiga aspek, yakni (1) kemampuan yang profesional, (2) kemampuan yang teguh, (3) sikap yang ikhlas, tulus, senang membantu, menyelesaikan kepentingan, keluhan, memuaskan kebutuhan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang terbaik. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat, maka konsep-konsep Manajemen Sumberdaya Manusia perlu diintegrasikan kepada setiap individu pemberi pelayanan seperti kreativitas, emotional intelligence (kecerdasan emosional), kepuasan kerja dan kinerja pemberi pelayanan.

Kreativitas merupakan kemampuan yang penting untuk memecahkan masalah organisasi saat ini. Khorsidi et al. (2013) menyatakan dalam lingkungan bisnis saat ini, salah satu elemen penting untuk keberhasilan organisasi adalah kemampuan beradaptasi yang membutuhkan kreativitas dan inovasi. Emotional intelligence (kecerdasan emosional) yang baik dari Pegawai Negeri Sipil juga merupakan sebuah tuntutan selain aspek kreativitas pegawai. Usman (2016) memandang pentingnya kecerdasan emosional adalah bahwa Seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus memiliki kemampuan pengendalian diri sendiri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebihi lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir. Selanjutnya, Kepuasan kerja pegawai juga merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan. Aspek-aspek tersebut meliputi aspek pekerjaan, gaji, supervisi, hubungan dengan rekan kerja dan promosi.

Ketiga variabel tersebut, pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja sektor publik sangat erat kaitannya dengan kepuasan pelanggan (masyarakat). Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan sektor publik sering dijadikan sebagai indikator kinerja sektor publik tersebut.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara variabel emotional intelligence dan kreativitas terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Farid Alisyahbana dkk (2015), Ni Wy Ariyanthi Dhiatmika dkk (2013), Sheiladevi Sukumaran dan Ahilah Sivelingam (2012), Agus Styoro Cahyo Wibowo (2013) dan Munasifah (2010) menunjukkan bahwa kreativitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai, akan tetapi penelitian serupa yang dilaksanakan oleh Amanda Carolina Lakoy (2015) menunjukkan bahwa kreativitas Pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kajian terhadap Manajemen Sumberdaya Manusia pada sektor publik dipandang sangat menarik ketika dihubungkan dengan teori generasi. Hawkin (2007) memaparkan beberapa generasi yang dihubungkan dengan era tahun kelahiran. Generasi tersebut adalah *pre-depression generation*, *depression generation*, *baby boomer generation*, *the baby bust generation* atau disebut juga generasi X, *the echo of baby boom generation* atau disebut juga generasi Y, dan *millennial generation*.

Meskipun secara umum generasi yang satu berhubungan dengan generasi berikutnya, namun pada kenyataannya karakteristik maupun perilaku generasi yang satu dengan generasi setelahnya relatif berbeda. Amri (2014) secara tegas membedakan karakteristik generasi X dan generasi Y. Generasi X dipandang sebagai generasi yang cakap dalam memimpin, berkepribadian keras, susah menerima perubahan, kurang kreatif, bertanggung jawab, komitmen tinggi, rasional, dididik dengan keras, kaku, cenderung foedal dan birokratis. Sedangkan generasi Y dipandang sebagai generasi yang mengandalkan kolektifitas, bersifat santai, serba cepat, kreatif, kurang tanggung jawab, komitmen kurang, emosional, dididik dalam sistem yang terbuka, luwes, santai, egaliter, dan modern.

Heterogenitas populasi ditinjau dari aspek usia (generasi) di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Blora juga menarik untuk diteliti lebih lanjut. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Blora, Jumlah Pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora sebanyak 146 orang, dengan rincian kategori generasi (berdasarkan konsep pembagian generasi menurut Acar : 2014) sebagai berikut :

- 1) Jumlah pegawai generasi *baby boomers* sebanyak 27 Pegawai atau 18,50 % dari total populasi.
- 2) Jumlah pegawai generasi X sebanyak 67 Pegawai atau 45,90 % dari total populasi.
Jumlah pegawai generasi Y sebanyak 52 Pegawai atau 35,60 % dari total populasi

KAJIAN PUSTAKA

Emotional Intelligence

Istilah Emotional Intelligence (kecerdasan emosional) mengandung dua suku kata yaitu emosi dan kecerdasan. Kecerdasan secara harfiah dapat diartikan sebagai tingkat kecermelangan seseorang. Sedangkan emosi merupakan suatu gejala multidimensional sebagai unjuk dari tingkat perasaan yang subyektif.

Carmichael (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengapresiasi emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*) serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Menurut Prati et. Al (2003) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Sedangkan menurut Goleman (2007) menyatakan bahwa emosi merupakan suatu kondisi mental yang melibatkan aspek biologis, psikologis, maupun kecenderungan untuk bertindak. Oleh karena itu, emosi akan berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan individu. Masih menurut Goleman (2007) kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan

emosional adalah tingkat kecermelangan seseorang untuk menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya.

Menurut Goleman (2007) kecerdasan emosional terdiri dari 5 indikator yaitu :

1) *Self awareness* (kesadaran diri)

Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenal emosi pada waktu emosi itu terjadi. Kesadaran diri berarti waspada terhadap suasana hati atau pikiran atau tidak hanyut dalam emosi. Orang yang dapat mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi tidak buta terhadap emosi-emosinya sendiri, termasuk dapat memberikan label setiap emosi yang dirasakan secara tepat. Mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi ini merupakan dasar kecerdasan emosi.

2) *Self Regulation* (pengaturan/pengendalian diri). Seseorang yang dapat mengatur diri mereka dapat pula mengelola dan mengekspresikan emosi.

Dann (2002) kompetensi pengendalian diri adalah sebagai berikut :

- a) Berhenti menuruti hal-hal yang menghasilkan perilaku-perilaku yang tidak produktif.
- b) Tetap tenang, berfikir positif dan tidak bingung bahkan pada saat keadaan sangat sulit.
- c) Mengelola emosi yang menyusahkan dan mengurangi kecemasan pada saat mengalami emosi tersebut.
- d) Stabil, berfikir tenang yaitu tetap terfokus meskipun dibawah tekanan sekalipun.

3) *Self Motivation* (motivasi diri)

Menata emosi merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan motivasi diri untuk berkreasi. Orang yang mampu mengendalikan emosi merupakan landasan keberhasilan dalam segala hal. Orang yang mempunyai motivasi diri cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

4) *Emphaty* (empati)

Empati adalah merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Orang yang memiliki empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan hal-hal yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5) *Social skill* (ketrampilan sosial)

Orang yang mampu melakukan hubungan sosial merupakan orang yang cerdas emosi. Orang yang cerdas emosi akan mampu menjalin hubungan dengan orang lain, mereka dapat menikmati persahabatan dengan tulus. Ketulusan memerlukan kesadaran diri dan ungkapan emosional sehingga pada saat berbicara dengan seseorang kita dapat mengungkapkan perasaan-perasaan secara terbuka termasuk gangguan-gangguan apapun yang merintang kemampuan seseorang untuk mengungkapkan perasaan secara terbuka.

Kreativitas Pegawai

Dalam organisasi modern, peran kreativitas dirasakan sangat penting. Kreativitas adalah suatu proses mental yang melibatkan munculnya gagasan atau konsep baru, atau hubungan baru antara gagasan atau konsep yang telah ada. Pada umumnya kreativitas muncul karena seseorang dihadapkan pada permasalahan. Semakin banyak permasalahan yang dihadapi, semakin tinggi tuntutan hal ini akan memunculkan ide ide maupun kreativitas dalam penanganan masalah maupun pencegahannya.

Secara leksikal, kreativitas berasal dari kata *Creatifity* yang berarti daya cipta. Kreativitas berasal dari kata dasar kreatif yang artinya memiliki daya cipta. Menurut Baron

dalam Munandar (2012) kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru. Begitupula menurut Haefele dalam Munandar (2012) kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi kombinasi baru yang mempunyai makna sosial. Kreativitas menurut Ghufron dan Risnawita (2011) adalah prestasi istimewa dalam menciptakan sesuatu yang baru berdasarkan bahan, informasi data, atau elemen-elemen yang sudah ada sebelumnya menjadi hal-hal yang bermakna dan bermanfaat, menemukan cara-cara pemecahan masalah yang tidak dapat ditemukan oleh kebanyakan orang, ide-ide baru dan melihat adanya berbagai kemungkinan. Dari berbagai definisi diatas kreativitas dapat diartikan sebagai sebuah proses pemikiran untuk menemukan sesuatu hal yang baru (baik berupa penciptaan produk yang baru, penemuan gagasan baru ataupun membuat kombinasi baru dari substansi/unsur yang telah ada sebelumnya) sebagai solusi atas permasalahan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

Supriadi dalam Dinata (2010) mengidentifikasi 24 indikator kepribadian kreatif yaitu

- 1) Terbuka terhadap pengalaman baru.
- 2) Fleksibel dalam berfikir dan merespon.
- 3) Bebas dalam menyatakan pendapat dan perasaan.
- 4) Menghargai fantasi.
- 5) Tertarik pada kegiatan-kegiatan kreatif.
- 6) Mempunyai pendapat sendiri dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain.
- 7) Mempunyai rasa ingin tahu yang besar.
- 8) Toleran terhadap perbedaan pendapat dan situasi yang tidak pasti.
- 9) Berani mengambil resiko yang diperhitungkan.
- 10) Percaya diri dan mandiri.
- 11) Memiliki tanggung jawab dan komitmen kepada tugas.
- 12) Tekun dan tidak mudah bosan.
- 13) Tidak kehabisan akal dalam memecahkan masalah.
- 14) Kaya akan inisiatif.
- 15) Peka terhadap situasi lingkungan.
- 16) Lebih berorientasi pada masa depan daripada masa lalu.
- 17) Memiliki citra diri dan stabilitas emosional yang baik.
- 18) Tertarik kepada hal-hal yang abstrak, kompleks, holistik dan mengandung teka-teki.
- 19) Memiliki gagasan yang orisinal.
- 20) Mempunyai minat yang luas.
- 21) Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat.
- 22) Kritis terhadap pendapat orang lain.
- 23) Senang mengajukan pertanyaan yang baik.
- 24) Memiliki kesadaran etik moral dan estetik yang tinggi.

Kepuasan Kerja

Menurut Panggabean (2004) kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang diterima pegawai di tempat kerja termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan (*benefit*), insentif atau pemberhentian.

Menurut As'ad (2005), pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya.

Pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck dalam As'ad (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepuasan kerja yaitu perasaan bangga pegawai sebagai hasil penilaiannya sendiri terhadap keberhasilannya melaksanakan tugas/pekerjaannya dan secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya.

Menurut Herzberg dalam Manullang (2004) ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dinamakan *Unsatisfier* atau *Hygiene* faktor yang meliputi:

- 1) Upah/gaji (pay), yaitu penerimaan gaji penghasilan dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri.
- 2) Keamanan kerja/perasaan aman (security), dimana ada kepastian bagi para pegawai untuk memperoleh imbalan (reward) yang sesuai dan memangku jabatannya di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- 3) Kondisi kerja/keadaan tempat kerja (working conditions), meliputi ruang kerja yang bersih, ventilasi yang baik, suhu ruangan yang sejuk, tidak adanya kegaduhan suara dan sebagainya.
- 4) Kesempatan untuk maju (advancement), yaitu kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya, keahlian, dan pengalaman.
- 5) Perusahaan tempat kerja (company), yaitu tempat dimana pegawai itu bekerja yang memberikan rasa bangga atau kebanggaan kepada pegawai.
- 6) Teman sekerja (Co-workers), yaitu teman sekerja yang dapat diajak bekerja sama dan berteman baik.
- 7) Jenis pekerja (type of work), yaitu pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat pegawai.
- 8) Atasan (supervisor), yaitu pimpinan atau atasan yang dapat membimbing yang mempunyai hubungan baik dengan bawahan, mengerti dan mempertimbangkan pendapat bawahan.
- 9) Jam kerja (hours), yaitu jam kerja yang teratur dan tertentu dalam sehari, seminggu, malam atau siang hari, bergilir atau tidak dan sebagainya.
- 10) Fasilitas-fasilitas lain (benefits), seperti asuransi kesehatan, transportasi, hiburan dan fasilitas lain yang ada ditempat kerja.

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut As'ad (2005) kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Berdasarkan penjelasan dan pendapat beberapa ahli tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Mahsun (2006) mengidentifikasi Critical Success Factors (faktor keberhasilan utama) sebagai suatu area yang mengindikasikan kesuksesan kinerja unit kerja organisasi. Area CSF ini menggambarkan preferensi manajerial dengan memperhatikan variabel-variabel kunci finansial dan non-finansial pada kondisi waktu tertentu.

Tabel 1 : Critical Success Factors (Csf) Dan Indikator Kinerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Blora

No.	<i>Critical Success Factors (CSF)</i>	Tujuan Strategik	Indikator Kinerja
1	Layanan berkualitas dan tepat waktu	Memantau secara terus menerus untuk memastikan bahwa pelayanan berkualitas dan tepat waktu	1. Pelayanan yang tepat waktu . 2. Pelayanan yang berkualitas
2	Pegawai yang bermutu tinggi dan terlatih	Memantau proses <i>recruitment</i> dan seleksi pegawai untuk menghasilkan pegawai bermutu tinggi	1. Tingkat ketrampilan pegawai 2. Tingkat pendidikan pegawai 3. Pendidikan pegawai yang sesuai dengan bidang kerja
3	Petugas teknis pemberi layanan yang berkualitas	Memastikan bahwa Petugas teknis pemberi layanan telah melaksanakan aktivitas sesuai dengan tujuan untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas	1. Kehadiran pegawai yang tepat waktu 2. Tingkat Keterlambatan pegawai yang rendah. 3. Produk (ouput) pegawai sesuai target yang ditetapkan
4	Sistem administrasi birokrasi yang	Menciptakan sistem administrasi birokrasi yang efektif dan efisien.	1. Efektifitas dan efisiensi alur pelayanan yang sesuai harapan pelanggan.

	efektif dan efisien.		
5	Kelengkapan sarana dan prasarana	Memastikan bahwa Kantor Setda Kab. Blora mempunyai fasilitas pendukung yang memadai	1. Kesesuaian fasilitas pendukung yang memenuhi standart kebutuhan pegawai.

Sumber : Diolah dari Mahsun 2022

Generasi Y

Hawkins (2007) memaparkan beberapa macam generasi yang ada diantaranya adalah :

1) *Generasi pre depresission*

Yaitu generasi yang lahir sebelum tahun 1930. Mereka adalah generasi yang peduli terhadap keamanan secara finansial dan keamanan pribadi.

2) *Generasi depresission*

Yaitu generasi yang lahir antara tahun 1930 sampai dengan tahun 1945, merupakan generasi yang lahir pada perang dunia II. Generasi ini dikenal sebagai generasi yang sangat tradisional dan sangat peduli dengan perkembangan generasi berikutnya.

3) *Generasi baby boom*

Yaitu generasi yang lahir antara tahun 1946 sampai dengan tahun 1964. Generasi ini lebih terfokus pada diri sendiri, individualistis, optimis secara ekonomi, skeptis dan generasi yang paling terfokus pada masa depan. Generasi ini memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, pendapatan yang cukup tinggi dan double career.

4) *Generasi X*

Merupakan generasi yang lahir antara tahun 1965 sampai dengan tahun 1976. Karakteristik generasi X adalah generasi yang mendapatkan pendidikan lebih baik dibandingkan generasi sebelumnya dan merupakan penganut paham “kerja untuk hidup”.

5) *Generasi Y*

Generasi Y merupakan generasi yang lahir antara tahun 1977 sampai dengan tahun 1994. Generasi ini sering disebut sebagai generasi echo boom dan lebih dikenal dengan generasi teknologi. Generasi ini merupakan generasi yang akrab dengan teknologi, karena difasilitasi dengan media komputer dan telepon seluler berikut aplikasi yang menyertainya.

6) *Generasi Milenials*

Yaitu generasi yang lahir setelah tahun 1994. Generasi ini semakin tinggi tingkat pendidikan, keberagaman, dan penggunaan teknologi yang sangat kuat. Internet sangat berpengaruh terhadap generasi ini sehingga generasi ini disebut sebagai generasi informasi karena semua batasan informasi telah terbuka secara luas pada generasi ini.

Acar (2014) mengelompokan usia antar generasi kedalam 5 kategori yaitu :

1) *Generasi tradisionalist*

Yaitu generasi yang lahir antara tahun 1928 sampai dengan tahun 1945.

2) *Generasi baby bomers*

Yaitu generasi yang lahir antara tahun 1946 sampai dengan tahun 1964.

3) *Generasi X*

Yaitu generasi yang lahir antara tahun 1965 sampai dengan tahun 1976.

4) *Generasi Y*

Yaitu generasi yang lahir antara tahun 1977 sampai dengan tahun 1998.

5) *Generasi next*

Yaitu generasi yang lahir antara tahun 1999 sampai dengan tahun 2012.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan *ranget* tahun kelahiran yang menjadi dasar penetapan (pengelompokan) generasi, terutama untuk generasi Y. Namun pada penelitian ini penulis menggunakan teory Hawkin sebagai dasar pengelompokan generasi Y, yaitu generasi yang lahir antara periode tahun 1977 sampai dengan tahun 1994. Selanjutnya generasi Y pada Sekretariat Daerah Kabupaten Blora didefinisikan sebagai pegawai yang lahir pada periode tahun 1977 sampai dengan tahun 1994. Adapun data periode tahun kelahiran pegawai didasarkan pada NIP (Nomer Induk Pegawai)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai generasi Y di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora sebanyak 46 responden. Metode analisis data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji *R square* dan uji analisis jalur.

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening untuk variabel Emotional intelligence dan Kreativitas Pegawai terhadap kinerja.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut:.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1 \text{ (Persamaan I)}$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_2 \text{ (Persamaan II)}$$

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Demografi

Hasil pengolahan data penelitian terkait demografi responden dapat disajikan pada berikut: Tabel 2 : Profil Responden

Demografi	Frekuensi	Percentase
Usia		
20 – 25 Tahun	2	5
26 – 30 Tahun	7	15
31 – 35 Tahun	20	43
36 – 39 Tahun	17	37
Total	46	100
Jenis Kelamin		

Demografi	Frekuensi	Percentase
Laki-laki	30	65
Perempuan	16	35
Total	46	100
Pendidikan		
SLTA	11	24
Diploma	3	7
Sarjana S1	25	54
Paska Sarjana	7	15
Total	46	100

Sumber : Bagian Organisasi dan Tata Laksana Setda Kab. Blora Tahun 2022

Data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian sebagian besar berusia 31-35 tahun sebesar 43%, jenis kelamin laki-laki sebesar 65 %, dan berpendidikan sarjana sebesar 54%. Berdasarkan temuan penelitian ini maka dapat dijelaskan bahwa responden mayoritas berada pada usia produktif, memiliki kesempatan berkarir yang sama laki-laki dan perempuan, serta telah mempunyai pendidikan yang baik

Analisa Regresi Persamaan I dan II

Analisis Regresi I (Sub Struktur I) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Emotional Intelligence* dan Kreativitas Pegawai terhadap variabel Kepuasan Kerja. baik secara parsial maupun simultan.

Analisis Regresi II (Sub Struktur II) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Emotional Intelligence*, Kreativitas Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap variabel kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Pada analisis Regresi I dan II (Sub Struktur Idan II) ini penulis menggunakan Program SPSS Versi 22 Edisi Full Version.

Tabel 3. Hasil Uji t analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,869	4,818		,388	,700		
	Emotional Intelligence	,517	,179	,390	2,891	,006	,740	1,351
	Kreativitas Pegawai	,390	,147	,357	2,645	,011	,740	1,351

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel4. Hasil Uji t analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,879	1,844		1,019	,314		
	Emotional Intelligence	,426	,075	,462	5,700	,000	,620	1,613
	Kreativitas Pegawai	,313	,061	,413	5,162	,000	,637	1,570
	Kepuasan Kerja	,145	,058	,209	2,496	,017	,579	1,727

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 5. Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276,452	2	138,226	15,630	,000 ^b
Residual	380,265	43	8,843		
Total	656,717	45			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kreativitas Pegawai, *Emotional Intelligence*

Tabel 6. Hasil Uji F Persamaan 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	262,725	3	87,575	67,824	,000 ^b
Residual	54,231	42	1,291		
Total	316,957	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kreativitas Pegawai, *Emotional Intelligence*

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	,421	,394	2,974

a. Predictors: (Constant), Kreativitas Pegawai, *Emotional Intelligence*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,829	,817	1,136

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kreativitas Pegawai, Emotional Intelligence
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa jalur dapat diperoleh hasil sbb: Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = 0,0,390 X_1 + 0,357 X_2 + \epsilon$$

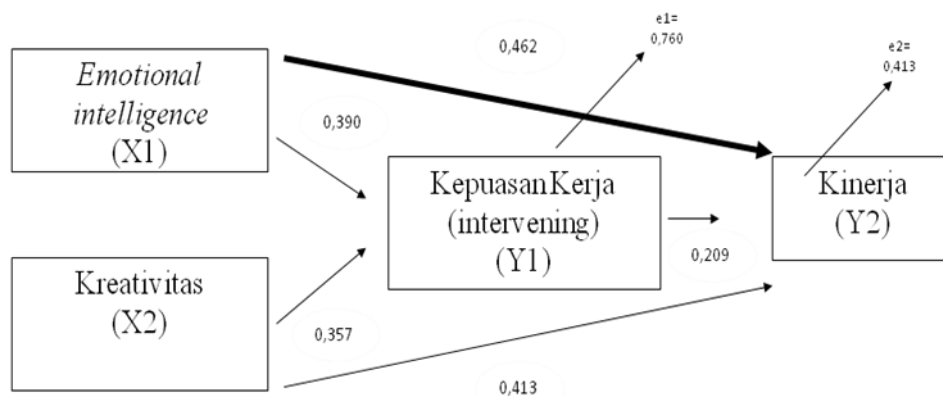
Sig.(0,006)** (0,011)

persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = 0,462 X_1 + 0,413X_2 + 0,209 X_3 + \epsilon$$

Sig. (0,000) ** (0,000) ** (0,017)**

Model Hasil Analisis :



PEMBAHASAN

Pengaruh Emotional intelligence terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti apabila Emotional intelligence ditingkatkan maka Kinerja Pegawai generasi Y di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Karmandita dan Made Subudi (2012), Sukmawati dan Nurjaya Gani (2014), Anis Choiriah (2013), serta Iskandar (2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Emotional intelligence berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dilakukan oleh Filliks Duwit (2015) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Emotional intelligence berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Emotional intelligence terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, diketahui Emotional intelligence berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi Pengaruh Emotional

intelligence terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan. Pengaruh Emotional intelligence terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dilakukan oleh Noor Aini Kiasatina (2015), Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ida Nur Hidayati dkk (2013), menyatakan bahwa Emotional intelligence tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati Josiah (2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Emotional intelligence terhadap kinerja pegawai lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung antara pengaruh Emotional intelligence terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja kurang efektif memediasi pengaruh Emotional intelligence terhadap kinerja pegawai Generasi Y di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

Pengaruh Kreativitas Pegawai terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti apabila Kreativitas Pegawai meningkat maka Kinerja Pegawai Genasi Y di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farid Alisyahbana dkk (2015), Ni Wy Ariyanthi Dhiatmika dkk (2013), Sheiladevi Sukumaran dan Ahilah Sivelingam (2012), Agus Styoro Cahyo Wibowo (2013) dan Munasifah (2010), yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kreativitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang relevan dilakukan oleh Amanda Carolina Lakoy (2015) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kreativitas Pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kreativitas Pegawai terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja, diketahui Kreativitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh Kepuasan Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi Pengaruh Kreativitas Pegawai terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan. Kreativitas Pegawai terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Yuliana Wangsa Dinata (2010) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kreativitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang tidak didukung oleh penelitian ini adalah penelitian dilakukan oleh Aprilia Sari (2002) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kreativitas Pegawai berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati Josiah (2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Kreativitas Pegawai terhadap kinerja pegawai lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung antara pengaruh Kreativitas Pegawai terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak efektif memediasi pengaruh

Kreativitas Pegawai terhadap kinerja pegawai generasi Y di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Hasil Uji Hipotesis

- a. Emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Y di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.
- b. Kreativitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Y di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.
- c. Emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Y di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.
- d. Kreativitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Y di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.
- e. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Y di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

2. Hasil Uji F

Hasil Uji F pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 67,829$ lebih besar dari F tabel 3,21 signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Emotional intelligence, Kreativitas Pegawai dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.

Nilai R^2 total sebesar 0,829 ini bahwa kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora dijelaskan oleh variabel Emotional intelligence, Kreativitas Pegawai dan Kepuasan Kerja sebesar 82,9% dan sisanya 17,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komitmen organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain lain.

3. Hasil analisis jalur diketahui jalur langsung Emotional intelligence terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja

Saran

Didasarkan pada analisa terhadap indeks skor jawaban terendah pada masing-masing variabel penelitian dari responden, beberapa saran dapat penulis ajukan sebagai acuan bagi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora dalam meningkatkan kinerja pegawai generasi Y. Adapun indeks indeks skor jawaban terendah per variabel beserta saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel *Emotional Intelligence* diketahui bahwa pernyataan nomer 5 (EI5) yang berbunyi “Saya bisa menangkap permasalahan yang dihadapi rekan kerja saya dan berusaha memberikan solusi terbaik bagi permasalahan tersebut” memperoleh indeks skor terendah yaitu 77,39. Kondisi yang demikian ini mengindikasikan bahwa sikap empati yang dimiliki Pegawai Generasi Y pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Blora masih rendah. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah meningkatkan rasa empati, kekeluargaan, dan kebersamaan di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.
2. Pada variabel kreativitas diketahui bahwa pernyataan nomer 6 (KRP6) yang berbunyi “Saya memiliki gagasan atau ide yang belum dimunculkan oleh rekan kerja saya atau orang lain sebelumnya” memperoleh indeks skor terendah yaitu 77,39. kondisi yang demikian ini mengindikasikan bahwa kemampuan Pegawai Generasi Y pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Blora untuk memunculkan ide yang orisinal masih

- rendah. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah menumbuhkan jiwa kreatif dan inovatif dikalangan Pegawai Generasi Y pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.
3. Pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa pernyataan nomer 3 (KPK3) yang berbunyi “Saya merasa nyaman dengan tempat kerja saya” memperoleh indeks skor terendah yaitu 79,57. Kondisi yang demikian ini mengindikasikan bahwa tingkat kenyamanan yang dirasakan Pegawai Generasi Y Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Blora terhadap lingkungan kerjanya masih rendah. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja.
 4. Pada variabel kinerja pegawai diketahui bahwa pernyataan nomer 5 (KP5) yang berbunyi “Saya terbiasa datang ditempat kerja dengan tepat waktu” memperoleh indeks skor terendah yaitu 76,09. Kondisi yang demikian ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan Pegawai Generasi Y Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Blora utamanya terkait ketepatan kehadiran sesuai jam kerja masih rendah. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah meningkatkan kedisiplinan pegawai.
 5. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan kombinasi variabel serupa adalah sebagai berikut :
 - a) Memperluas obyek penelitian, menambah jumlah populasi serta sampel penelitian, agar generasilsasi terhadap hasil penelitian bisa menggambarkan kondisi sebenarnya.
 - b) Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh simultan variabel X1, X2, dan Y1 terhadap Y2 sebesar 82,90%, sedangkan 17,10 % dipengaruhi oleh variabel lain. artinya bahwa selain variabel *emotional intelligence*, kreativitas, dan kepuasan kerja diduga ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa dikembangkan model penelitian yang lebih komperhensif dengan melibatkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi diluar 3 variabel independen pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Acar, Ash Beyhan Dr. (2014). “*Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Factor*”. Volume 5, No 5. Melalui http://ijbssnet.com/journals/Vol_5_No_5April_2014/3.pdf
- Alisyahbana, Farid., dkk. (2015). Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pendamping UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang). *Jurnal Neo Bisnis. Volume 9, Nomor 2*.
- Amri, Bohari. (2014). *Perspektif Komunikasi Generasi X vs Generasi Y Dalam Lingkungan Organisasi*. Paper. Universitas Hasannudin Makasar.
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As’ad, Mohamad. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Asimurti. (2013). “*Pelayanan Prima Dalam Konteks Pelayanan Publik*”. Melalui <http://arsimurti.blog.ugm.ac.id/2013/01/18/pelayanan-prima-dalam-konteks-pelayanan-publik>.
- Balela, G.L. (2014). Analisis Pengaruh Faktor Faktor Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi. Volume 1, Nomor 3, Artikel 9*.
- Billje. (2008). “*reformasi birokrasi di pemda, sebuah tantangan dan hambatan*”. Melalui <https://billje.wordpress.com/2008/07/24/reformasi-birokrasi-di-pemda-sebuah-tantangan-dan-hambatan/>.
- Bitsch, V. (2008). *Spirituality and Religion Developments ini the management literature relevant to Agribussines and Enterpreneurship? Annual World and Symposium of the International food and agribussiness management association*. bitsch@msu.edu.

- Carmichael, B.D, and Maxim, S. (2005). Emotional Intelligence, Organizational Legitimacy and Charismatic Leadership. *Academy of Management Journal*.
- Choiriah, Anis. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.
- Dann, J. (2002). *Memahami Kecerdasan Emosional Dalam Seminggu*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Dhiatmika, Ni.W.A., dkk. (2013). Determinasi Etos Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Kreativitas terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Sekecamatan Sukawatis. *E-Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 4*.
- Dinata, Y.W. (2010). *Analisis Pengaruh Kreativitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Interdata Bhakti Mulya*. Tesis. Program Magister. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Duwit, Filliks. (2015). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA. Volume 3, Nomor 4*.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, Nur & Risnawita, S. R. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Goleman, D. (2007). *Emotional Intelligence : Mengapa Emotional Intelligence lebih penting daripada Intellectual Quotion*. Alih Bahasa : Alex Tri K. Widodo. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gujarati, Damodar. (1997). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, Hani, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Hawkins, Mothersbaugh, & Best. (2007). *Consumers Behaviourr, 10th ed*. New York : Irwin/Megraw-Hill.
- Hessel, Tangkalisian & Nogi, S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayati, I.N., dkk. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 11, Nomor 4*.
- Husein, Umar. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* . Cetakan ke-6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Iskandar. (2015). *Pengaruh EQ, Interaksi Sosial, Persepsi Supervisi, Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Tesis. Pascasarjana Pendidikan IPS. Universitas Lampung.
- Islami, Iqbal. (2016). “Pelayanan Prima Sektor Publik”. Melalui http://www.bppk.depkeu.go.id/webpegawai/attachments/627_Pelayanan_prima_Sekt_or_Publik_Iqbal.pdf.
- Jordan, E. A. (2003). *10 cara menemukan ide-ide Pamungkas melalui pergaulan, Lingkungan, Pengalaman, permainan, teknologi berfikir dalam bawah sadar, dan jiwa kreatif (10 ways to free your Creativity spirit and find your great Ideas)*. Bandung : Kifa.
- Josiah, Trisnowati. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 2, Nomor 1*.

- Karambut, C.A & Noormijati, E.A.T. (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. Volume 10, Nomor 3*.
- Karmadita, I.G.N & Subudi, Made. (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel dan Restaurant Legian*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana Bali.
- Khorshidi, et al. (2013) Identify Factors Affecting Organizational Creativity. *International Reseach Journal of Applied and Basic Science 4 (5) : 1214-1220*.
- Kiasatina, N.A. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mirota Kamapus Yogyakarta*. Tesis. Program Magister Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta.
- KOPRI, Nasional. (2012). "Naskah Akademik RUU Aparatur Sipil Negara". Melalui <http://korpri-nasional.blogspot.co.id/2012/02/naskah-akademik-ruu-asn.html>.
- Kurniawan, Muhammad. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Lakoy, A.C. (2015). Pengaruh komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA. Volume 3, Nomor 3*.
- Lestari, Fitria .(2011). *Pengaruh Jiwa Kewirausahaan dan Kreatifitas Terhadap Keberhasilan Usaha pada Sentra Industri Rajutan Binong Jati Bandung*. Tesis. Program Magister. Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Repika Aditama.
- Manulang. (2004). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mayasari, I & Maharani, A. (2011). *Idealisme Versus relativisme Generasi Y terhadap Iklan Dengan Tema Sexual Apeal*. Universitas Paramadina.
- Munandar, Utami. (2012). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta : PT. Rienka.
- Munasifah. (2010). *Pengaruh Kreativitas Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru PAI di SMA se Kabupaten Pekalongan*. Tesis. Program Magister. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Nuraningsih, N.L.P & Putra, M.S. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada The Seminyak Beach Resort and Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud. Volume 4, Nomor 10*.
- Oktari, P.W.R & Putra, M.S. (2012). *Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Adhi Jaya Sunset Hotel Kuta Bali*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana Bali.
- Pamungkas, A.C. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*. Tesis. Program Magister Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Panggabean, S.M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prati L.M, Douglas.C, Ferris.R.G, Ammeter, P.A, Buckley,R.M. (2003). Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and team Outcomes. *The International Journal of Organizational Analys. Vol 11. No.1. Pp 21-40*.

- Robbins, Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi, Konsep - Kontroversial – Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sajangbati, I.A.S. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Volume 1, Nomor 4.
- Sari, Aprilia .(2002). *Hubungan Antara Kreatifitas dengan Kepuasan Kerja Pada Tim Kreatif PT Aseli Dagadu Djokdja*. Tesis. Program Magister. Universitas Surabaya.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Segal, Jeanne. (2001). *Raising Emotional Intelligence : Diterjemahkan oleh Dian Paramesti Bahar*. Jakarta : Citra Aksara.
- Strenberg, R.J & Lubart, T.I. (1999). *Handbook of Creativity*. UK : Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2001). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati & Gani, Nurjana (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT Telkom Siporennu Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 3, Nomor 3.
- Sukumaran, Sheiladevi & Sivelingam, Ahilah. (2012). The Influence of Emotional Intelligence and Creativity on Work performance and Comitment. *Journal for the Advancement of Science & art*. Vol. 3. No.2.
- Supriyanto, A.S & Troena, E.A. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Study di Bank Syari'ah Kota Malang)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Usman, A.K. (2016). “*Perlunya IQ, EQ, SQ dan ESQ bagi PNS*”. Melalui <http://bdkmanado.kemenag.go.id/file/dokumen/perlunyaIQ.pdf>.
- Wallace, A.R. (2010). *The art of Thought*. Yogyakarta : LIPI Press.
- Wibowo, A.S.C. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Kreatifitas terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1, Nomor 4.
- Wikipedia. (2016). “*Strauss-Howe Generational Theory*”. Melalui https://en.wikipedia.org/wiki/Strauss-Howe_generational_theory.