

PENGARUH Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru

Doni Putra Utama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau
doniputrautama724@student.uir.ac.id

Hazwari hasan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau
hazwarihasan@eco.uir.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, teamwork, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan sudut pandang deskriptif. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Perangkat lunak Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara hubungan langsung kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun teamwork, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungan tidak langsung kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja namun teamwork, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
Kata Kunci: kecerdasan emosional, teamwork, kompensasi, kinerja, kepuasan kerja

Abstract

The aim of this research is to examine the influence of emotional intelligence, teamwork, and compensation on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable in Generation Z in Pekanbaru. This research adopts a quantitative approach with a descriptive point of view. Sampling is usually done randomly. Structural Equation Modeling software based on Partial Least Square (SEM-PLS). The results of this research show that in a direct relationship emotional intelligence has no effect on performance, but teamwork and compensation have an effect on performance and job satisfaction has an effect on employee performance. In an indirect relationship, emotional intelligence does not influence employee performance through job satisfaction, but teamwork and compensation influence employee performance through job satisfaction.
Keywords: emotional intelligence, teamwork, compensation, performance, job satisfaction



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang digunakan untuk mengelola dan mengoordinasikan semua aspek dalam organisasi, baik itu perusahaan komersial maupun lembaga pemerintah. Jika suatu perusahaan komersial atau instansi pemerintah gagal mengatasi hal ini, operasional dan pekerjaan di dalamnya akan terganggu, sehingga penting untuk melakukan manajemen sumber daya manusia yang efisien di seluruh perusahaan. Dalam perusahaan yang mengejar keuntungan, perhatian terhadap tenaga kerja adalah hal yang sangat penting. Kesuksesan atau kegagalan unit bisnis seringkali bergantung pada peran yang dimainkan oleh karyawan.

Generasi Z, yang sangat mengutamakan kecepatan dalam akses informasi dan komunikasi global, sering mengalami gangguan kesehatan mental seperti kecemasan, fluktuasi emosi, dan kesulitan beradaptasi. Hal ini seringkali disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan kendali orang tua terhadap penggunaan teknologi. Oleh karena itu, kualitas kinerja generasi ini menjadi subjek perhatian yang perlu dipertimbangkan.

Kinerja yang baik dari seorang karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan. Hal ini membantu perusahaan menjadi lebih terfokus dan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuannya. Menerapkan strategi yang sesuai dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka.

Di era globalisasi, perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang unggul, dan untuk mencapainya, perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka, terlepas dari apakah mereka merasa senang atau tidak senang, suka atau tidak suka terkait dengan interaksi mereka dengan lingkungan kerja, serta sebagai hasil penilaian mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya jika aspek-aspek pekerjaan dan kebutuhan mereka terpenuhi. Konsep kepuasan kerja secara umum mencakup berbagai aspek, termasuk kondisi kerja dan perilaku individu. Kepuasan kerja tidak selalu tampak jelas, namun dapat tercermin dalam hasil pekerjaan yang dihasilkan. Salah satu permasalahan penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Kepuasan kerja dapat bervariasi antara individu satu dengan yang lain, dan seringkali sulit untuk mengidentifikasi ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang sangat memiliki pengaruh karena dapat memengaruhi sikap positif terhadap pekerjaan. Rasa puas dalam bekerja dapat menghasilkan dampak positif, seperti peningkatan tingkat kedisiplinan dan semangat kerja. Indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui tingkat kedisiplinan, yang mencerminkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu terhadap tugas yang telah diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan seseorang. Dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, diperlukan tingkat kesediaan dan kemampuan yang sesuai.¹ Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab pegawai, memenuhi standar kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, selaras dengan tugas yang diberikan.² Menurut Bernardin et al., kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang signifikan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan berperan dalam memberikan kontribusi pada aspek ekonomi.³

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang tercermin dalam sikap mereka.⁴ Apabila karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan menunjukkan sikap positif, sedangkan jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, mereka akan cenderung menunjukkan sikap negatif.⁵ Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, dengan tujuan menjaga kesetiaan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan perusahaan.⁶ Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia adalah tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk merawat karyawan mereka dan menjaga kesehatan fisik serta kesejahteraan mental karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan baik.

Kecerdasan Emosional

Individu dengan pemahaman kecerdasan emosional yang kuat memiliki kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan mereka sendiri dan perasaan orang lain. Individu-individu ini dapat menerapkan kesadaran ini untuk secara efektif meningkatkan perilaku dan perspektif mereka,

¹ Kawiana, I Gede Putu, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Msdm Perusahaan, Unhi Press Publishing, Bali

² Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya

³ Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2017). *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore : Mc.Graw Hill Inc.

⁴ As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta

⁵ Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta

⁶ Robbins, S.P Dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

memberdayakan mereka untuk mengelola emosi mereka dengan lebih baik, mengalami peningkatan motivasi, mencapai kepuasan, dan berhasil mengatasi tantangan yang dihadapi dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka. Menurut Boyatzis dan rekan-rekannya, kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam memberikan individu kebijaksanaan untuk menavigasi emosi mereka.⁷ Hal ini juga digarisbawahi bahwa emosi manusia sebagian besar beroperasi di alam bawah sadar, menyoroti kedalaman dan luasnya wawasan yang diberikan oleh kecerdasan emosional baik pada diri sendiri maupun orang lain. Boyatzis mengkategorikan kecerdasan emosional menjadi dua domain utama, yang disebut kompetensi pribadi dan empati. Kompetensi pribadi meliputi kemampuan pribadi, seperti kesadaran diri, pengaturan diri, dan kesadaran sosial.⁸ Sebaliknya, empati berkaitan dengan menyadari pentingnya memberikan perhatian, memenuhi kebutuhan orang lain, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, dan membina hubungan sosial.⁹

Teamwork

Menurut Priskilla & Santika, kerjasama tim menjadi faktor utama dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas dan menghindari potensi miskomunikasi di antara anggota tim maupun antara tim dengan atasan.¹⁰ Selain itu, penting untuk memberikan pelatihan khusus dalam kerja tim yang selaras dengan kebutuhan unik perusahaan. Sebuah tim terdiri dari individu-individu yang berkolaborasi dan mendukung satu sama lain berdasarkan kekuatan dan keterampilan masing-masing, semuanya bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Kemanci “*writes that the effect of teamwork in enhancing employee performance in the era of increased competition cannot be overstressed. Teamwork improves the efficiency and effectiveness of the teams. It provides the team the spirit of possessions and it also allows them to put their greatest effort in accomplishing organizational performance-related goals. Additionally, teamwork brings about different skills and talents, which in turn inspires and helps individual development within the team*”,¹¹ Menurut Kelemba et al., kolaborasi antar karyawan dalam suatu perusahaan memungkinkan mereka untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman yang berharga. Teamwork adalah aktivitas yang melibatkan sejumlah individu dalam organisasi. Lebih lanjut, menurut Adil dan Hamid, bekerja

⁷ Boyatzis, R. E & Ron, S. 2001. *Unleashing The Power Of Self Directed Learning, Case Western Reserve University. Usa: Cleveland, Ohio.*

⁸ Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2017. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta

⁹ Triana Fitriastuti, 2013, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Jdm Vol. 4, No. 2, 2013, Pp: 103-114, [Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Jdm](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Jdm)

¹⁰ Kaswan, 2017, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

¹¹ Kemanci, G. (2018). Investigating The Impact Of Esprit De Corps/Team Spirit On Employees Performance In The University Of Abuja Teaching Hospital, Gwagwalada, Abuja. *Nile Journal Of Business, And Economics (Nilejbe)*, (April), 36–47. Retrieved From [Http://Journal.Nileuniversity.Edu.Ng/Index.Php/Nilejbe/](http://Journal.Nileuniversity.Edu.Ng/Index.Php/Nilejbe/)

secara kolaboratif memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertukar pemikiran paling inovatif. Kerja tim dapat dipahami sebagai disposisi karyawan untuk terlibat dalam kompetisi yang konstruktif, memanfaatkan keahlian dan keterampilan mereka untuk secara efektif mengatasi masalah sesuai dengan bidang keahlian spesifik mereka.¹²

Kompensasi

Karyawan adalah individu yang menawarkan dan memanfaatkan tenaganya, baik secara fisik maupun mental, untuk berkerja dalam suatu perusahaan, dan sebagai gantinya menerima kompensasi sesuai dengan aturan dan kesepakatan yang berlaku.¹³ Jumlah ganti jasa atau kompensasi yang diterima oleh karyawan telah ditetapkan sebelumnya dengan ketelitian dan kepastian yang tinggi, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang eksplisit mengenai jumlahnya. Ganti jasa ini memiliki peran yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan, dan jumlahnya mencerminkan status, pengakuan, serta tingkat kepuasan kebutuhan yang diperoleh oleh karyawan tersebut.¹⁴ Apabila imbalan yang diterima oleh seorang karyawan meningkat, ini menunjukkan bahwa posisinya semakin tinggi, statusnya semakin prestisius, dan ia memiliki lebih banyak kebutuhan yang terpenuhi. Akibatnya, tingkat kepuasan kerjanya juga meningkat. Ini menggarisbawahi signifikansi kompensasi sebagai penghargaan bagi karyawan yang menjual tenaga kerja mereka, baik secara fisik maupun mental.¹⁵ Kasmir menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang bisa berupa imbalan finansial atau non-finansial.¹⁶ Menurut pandangan Sedarmayanti, kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penggantian atas jasa yang mereka berikan.¹⁷

¹² Dini Hariani Octavia, 2021, Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

¹³ Sinungan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

¹⁴ Nugroho, D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol.19, No.2.

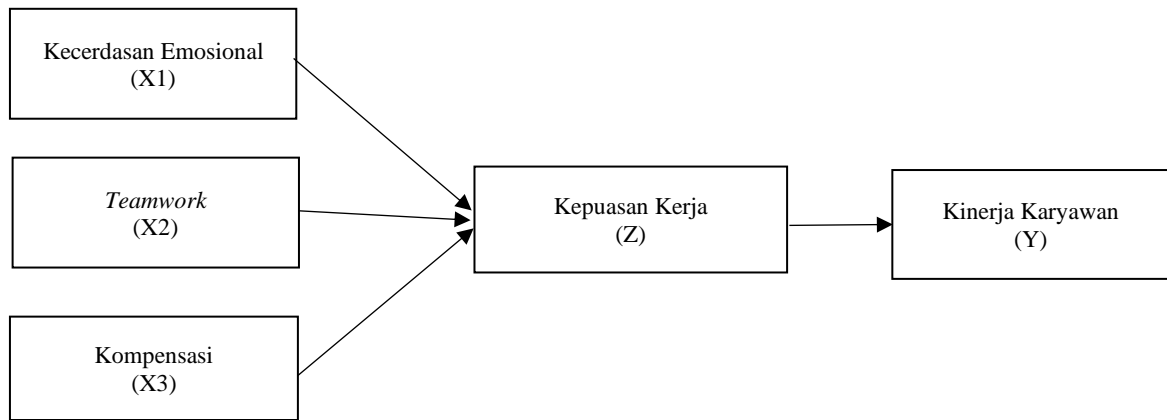
¹⁵ Opan Arifudin, 2019, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm) , Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)| Volume 3 No. 2 Mei - Agustus 2019, E-Issn: 2621-5306, P-Issn: 2541-5255

¹⁶ Kasmir. 2019. Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Prenadamedia Group.

¹⁷ Sedarmayanti.2019. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Cv Mandar Maju

KERANGKA PENELITIAN

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Jurnal Penelitian

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : *Teamwork* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- H5 : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- H6 : *Teamwork* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- H7 : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah suatu studi yang mengadopsi pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menyelidiki aspek-aspek dalam populasi dan sampel yang telah ditentukan, dengan pengumpulan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹⁸

¹⁸ Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (2019 Ed.). Alfabeta. Hlm 05

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari gabungan seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja bergantung pada motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, individu perlu memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan yang memadai (Kawiana:2020:255)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama (Khaeruman:2021:17)	Ordinal
Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Robbins:2016:45)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Robbins (2014:334)	Ordinal
Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional merupakan elemen yang meningkatkan kemampuan individu untuk mengendalikan emosinya secara efektif (sebagaimana dikutip dalam Boyatzis et al., 2001, dalam Triana, 2013).	1. Kesadaran Diri Emosional 2. Mengelola Emosi 3. Memanfaatkan Emosi	Ordinal
Teamwork (X2)	<i>Teamwork</i> dapat dipahami sebagai kesediaan karyawan untuk terlibat dalam persaingan yang sehat berdasarkan pengalaman kolektif mereka dan untuk mengatasi tantangan secara efektif menggunakan keahlian individu mereka (Kelemba et al. seperti dikutip dalam Dini Hariani Octavia, 2021).	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan Sudarmayanti (2011:45)	Ordinal
Kompensasi (X3)	Menurut Kasmir, kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Ordinal

	karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir. 2019:55)	Simamora (2015:45)	
--	--	--------------------	--

Sumber : Data Olahan, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini digunakan metodologi Structural Equation Model (SEM) yang khusus menerapkan teknik Partial Least Square (PLS) untuk pengujian hipotesis. PLS adalah versi modifikasi dari pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis komponen. SEM, yang termasuk dalam domain analisis statistik, memungkinkan evaluasi hubungan rumit secara bersamaan yang sulit diukur.¹⁹ Menurut Ghozali, penggunaan Partial Least Squares (PLS) dalam Structural Equation Modeling (SEM) merupakan penyimpangan dari metode SEM berbasis kovarians tradisional, yang menekankan pendekatan berbasis varians. Pada penelitian ini akan diterapkan analisis jalur dalam kerangka Structural Equation Model (SEM) dengan memanfaatkan software Smart PLS 3.3.²⁰

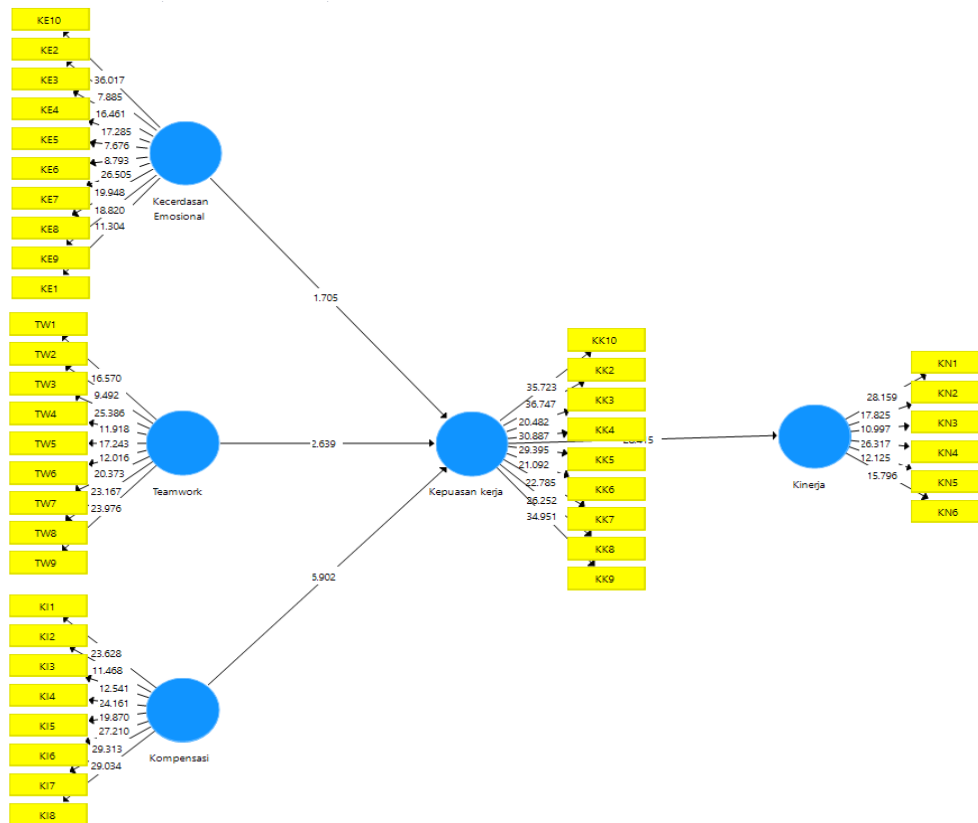
A. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Penelitian ini meliputi analisis dengan bantuan Software Smart PLS 3.0 dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Penilaian terhadap indikator-indikator yang membentuk reliabilitas dan validitas konstruk laten dilakukan dengan memeriksa hasil pengukuran model (*outer model*).²¹ Berikut dilampirkan diagram *path algorithm* atas penelitian ini.

¹⁹ Gudono. 2017, Analisis Data Multivariat. Bpfe – Yogyakarta.

²⁰ Ghozali. 2020. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiri*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

²¹ Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2019). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem): An Emerging Tool In Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/Ebr-10-2013-0128>



Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Model eksternal yang mengandung indikator reflektif dievaluasi dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori, yang mencakup penilaian validitas konvergen dan validitas diskriminan.²²

1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Tabel 2
Nilai Loading Factor Konstruk

	Kecerdasan Emosional	Kepuasan kerja	Kinerja	Kompensasi	Teamwork
KE1	0,771				
KE2	0,716				
KE3	0,832				
KE4	0,837				
KE5	0,732				
KE6	0,771				
KE7	0,864				
KE8	0,820				
KE9	0,839				
KE10	0,875				

²² Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Bp Undip. Semarang

KI1				0,840	
KI2				0,733	
KI3				0,805	
KI4				0,840	
KI5				0,864	
KI6				0,861	
KI7				0,887	
KI8				0,877	
KK10		0,916			
KK2		0,887			
KK3		0,825			
KK4		0,876			
KK5		0,888			
KK6		0,864			
KK7		0,877			
KK8		0,876			
KK9		0,880			
KN1			0,852		
KN2			0,822		
KN3			0,775		
KN4			0,836		
KN5			0,755		
KN6			0,776		
TW1					0,811
TW2					0,743
TW3					0,824
TW4					0,752
TW5					0,770
TW6					0,752
TW7					0,799
TW8					0,841
TW9					0,847

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Dari data yang tercantum dalam Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai outer loading yang melebihi 0.60.²³ Tetapi dalam studi ini, sebelumnya telah dilakukan penghapusan konstruk KK1 karena nilai beban luar (outer loading) kurang dari 0,60. Oleh karena itu, indikator-indikator lainnya dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat dengan nilai cross loading dari masing-masing konstruk penelitian sebagai berikut:

²³ Gudono. *Loc Cit.*

Tabel 3
Nilai Cross Loading Konstruk

	Kecerdasan Emosional	Kepuasan kerja	Kinerja	Kompensasi	Teamwork
KE1	0,771	0,524	0,667	0,608	0,679
KE2	0,716	0,477	0,547	0,512	0,521
KE3	0,832	0,565	0,670	0,645	0,669
KE4	0,837	0,577	0,648	0,659	0,658
KE5	0,732	0,420	0,563	0,503	0,572
KE6	0,771	0,487	0,584	0,523	0,580
KE7	0,864	0,664	0,802	0,750	0,811
KE8	0,820	0,640	0,730	0,756	0,744
KE9	0,839	0,721	0,818	0,768	0,791
KE10	0,875	0,733	0,852	0,783	0,804
KI1	0,692	0,755	0,726	0,840	0,744
KI2	0,559	0,648	0,607	0,733	0,647
KI3	0,734	0,745	0,719	0,805	0,726
KI4	0,684	0,791	0,759	0,840	0,765
KI5	0,725	0,790	0,736	0,864	0,740
KI6	0,677	0,805	0,721	0,861	0,731
KI7	0,701	0,786	0,786	0,887	0,770
KI8	0,735	0,785	0,812	0,877	0,804
KK10	0,667	0,916	0,769	0,822	0,765
KK2	0,672	0,887	0,737	0,816	0,751
KK3	0,630	0,825	0,734	0,767	0,718
KK4	0,680	0,876	0,754	0,814	0,759
KK5	0,695	0,888	0,783	0,824	0,774
KK6	0,601	0,864	0,706	0,764	0,729
KK7	0,589	0,877	0,714	0,821	0,736
KK8	0,639	0,876	0,749	0,787	0,745
KK9	0,625	0,880	0,741	0,766	0,728
KN1	0,875	0,733	0,852	0,783	0,804
KN2	0,646	0,651	0,822	0,658	0,811
KN3	0,712	0,657	0,775	0,688	0,743
KN4	0,814	0,703	0,836	0,753	0,824
KN5	0,565	0,640	0,755	0,654	0,752
KN6	0,547	0,696	0,776	0,674	0,770
TW1	0,646	0,651	0,822	0,658	0,811
TW2	0,712	0,657	0,775	0,688	0,743
TW3	0,814	0,703	0,836	0,753	0,824
TW4	0,565	0,640	0,755	0,654	0,752
TW5	0,547	0,696	0,776	0,674	0,770
TW6	0,672	0,567	0,680	0,580	0,752
TW7	0,711	0,680	0,737	0,744	0,799
TW8	0,666	0,675	0,767	0,709	0,841
TW9	0,789	0,776	0,814	0,820	0,847
KE1	0,771	0,524	0,667	0,608	0,679

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Hasil analisis yang terdokumentasikan dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing konstruk menunjukkan korelasi yang lebih tinggi dengan indikator-indikatornya sendiri dibandingkan dengan korelasi antara indikator-indikator konstruk yang berbeda. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa semua konstruk atau variabel laten menunjukkan validitas diskriminan yang solid dalam membentuk variabel-variabel mereka yang bersesuaian.²⁴

3. Hasil Uji *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk

Tabel 4
Nilai *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional	0,941	0,950	0,949	0,652
Kepuasan kerja	0,962	0,963	0,968	0,769
Kinerja	0,890	0,892	0,916	0,646
Kompensasi	0,940	0,942	0,950	0,705
Teamwork	0,926	0,929	0,939	0,630

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan informasi pada Tabel 4, terlihat bahwa reliabilitas konstruk ini kuat. Hal ini disebabkan karena nilai Cronbach's alpha melampaui ambang batas sebesar 0,75 yang ditetapkan dalam batas minimum.²⁵ Selain itu, nilai rho_A juga melebihi 0,70 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memenuhi kriteria yang ditentukan. Selain itu, nilai reliabilitas gabungannya melebihi 0,70, yang berarti kuesioner yang digunakan dapat diandalkan dan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi.²⁶ Artinya, setiap variabel yang digunakan mempunyai koefisien reliabilitas yang tinggi, dan setiap konstruk menunjukkan korelasi yang kuat antar item penyusunnya selama proses pengujian reliabilitas.²⁷ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel konstruk memenuhi kriteria reliabilitas.

²⁴ Hair, J.F., R.E. Andersen, R.L.Tatham, And W.C.Black, 2005, *Multivariate Data Analysis*. 6th Edition. Prentice-Hall: New Jersey.

²⁵ Abdillah, Willy., Jogiyanto, Hartono., Usman, Berto, 2019. *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis Edisi Kedua*. Unit Penerbit Dan Percetakan Stim Ykpn, Yogyakarta.

²⁶ Azwar, Saifuddin. 2017. *Reliabilitas Dan Validitas*. Penerbit Pustaka Pelajar.

²⁷ Jogiyanto, 2017. *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis Edisi Pertama*. Unit Penerbit Dan Percetakan Stim Ykpn, Yogyakarta.

B. Pengujian Inner Model (Model Pengukuran)

1. Hasil Uji *R Square*

Hasil uji R-Square dapat dilihat dengan nilai R-Square dari masing-masing konstruk penelitian sebagai berikut:

Tabel 5
Nilai *R Square* Konstruk

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan kerja	0,845	0,841
Kinerja	0,719	0,716

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan data dalam Tabel 5, kita dapat melihat bahwa *R-square* untuk konsep kepuasan kerja adalah 0,845, yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari konsep kecerdasan emosional, *teamwork* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sekitar 84,5%, sementara sisanya sekitar 15,5% dapat diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, *R-square* untuk kinerja adalah 0,719, yang berarti bahwa dampak dari kecerdasan emosional, *teamwork* dan kompensasi terhadap kinerja sekitar 71,9%, dengan 28,1% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan kerja	-0,164	-0,137	0,096	1,705	0,091
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	-0,139	-0,116	0,081	1,721	0,088
Kepuasan kerja -> Kinerja	0,848	0,848	0,030	28,415	0,000
Kompensasi -> Kepuasan kerja	0,776	0,765	0,112	6,902	0,000
Kompensasi -> Kinerja	0,658	0,648	0,090	7,277	0,000
Teamwork -> Kepuasan kerja	0,306	0,292	0,116	2,639	0,010
Teamwork -> Kinerja	0,259	0,249	0,101	2,561	0,012

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada Tabel 6 tersebut, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja

Dari data yang disajikan pada tabel terlihat bahwa t-statistik sebesar 1,721 lebih rendah dari nilai kritis t-tabel sebesar 1,98 ($1,721 < 1,98$), dan p-value melebihi taraf signifikansi, dengan p-nilai 0,088 lebih besar dari alpha (0,05). Hasilnya hipotesis nol (H0) diterima, dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja..

b. Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja

Data tabel menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,639 lebih besar dari nilai t-tabel kritis sebesar 1,98 ($6,639 > t\text{-tabel } 1,98$). Selain itu, nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,012 < 0,05$). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) terbantahkan, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja tim memiliki dampak penting terhadap kinerja.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Informasi yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,277 lebih besar dari nilai t tabel kritis sebesar 1,98 ($7,277 > t \text{ tabel } 1,98$). Selain itu, nilai p lebih kecil dari tingkat alfa yang telah ditentukan ($0,000 < 0,05$). Hasilnya, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) tidak terbukti, dan hipotesis alternatif (Ha) didukung. Hal ini menunjukkan bahwa temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kompensasi dan kinerja.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Informasi yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 28,415 lebih besar dari nilai kritis t tabel sebesar 1,98 ($28,415 > t \text{ tabel } 1,98$). Selain itu, nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha ($0,012 < 0,05$). Hasilnya, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) tidak terbukti, dan hipotesis alternatif (Ha) ditegakkan. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa ada dampak besar kepuasan kerja terhadap kinerja.

Tabel 7

Hasil Uji Hipotesis (*In-Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan kerja -> Kinerja	-0,139	-0,116	0,081	1,721	0,088
Kompensasi -> Kepuasan kerja -> Kinerja	0,658	0,648	0,090	7,277	0,000
Teamwork -> Kepuasan kerja -> Kinerja	0,259	0,249	0,101	2,561	0,012

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada Tabel 7 tersebut, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Dari data yang disajikan pada tabel terlihat bahwa nilai t-value sebesar 1,721 lebih rendah dari nilai t-statistik kritis sebesar 1,98, dan nilai p-value melebihi taraf signifikansi ($0,088 > 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menurut hasil penelitian.

b. Pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Melihat data yang disajikan dalam tabel, terlihat bahwa t-statistik adalah 2,561, melampaui nilai t kritis sebesar 1,98 ($2,561 > t\text{-tabel } 1,98$), dan nilai p-value yang terkait lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha. ($0,012 < 0,05$). Hal ini menyebabkan penolakan hipotesis nol (H_0) dan mendukung hipotesis alternatif (H_a). Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil tabel menunjukkan t hitung sebesar 7,277, dengan nilai t-statistik sebesar 1,98 lebih kecil dari nilai t-nilai kritis sebesar 1,98 ($2,277 > t\text{-tabel } 1,98$). Selain itu, nilai p lebih kecil dari tingkat alfa ($0,000 < 0,05$). Hasilnya, kita dapat merumuskan hipotesis: hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa temuan penelitian menunjukkan dampak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka berikut dilampirkan rekapitulasi hasil hipotesis penelitian:

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Probability	Taraf Signifikansi	Hasil
H1	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	0,088	0.05	Ditolak
H2	<i>Teamwork</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	0,012	0.05	Diterima
H3	Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	0,000	0.05	Diterima
H4	Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	0,000	0.05	Diterima
H5	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	0,088	0.05	Ditolak
H6	<i>Teamwork</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	0,012	0.05	Diterima

H7	Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	0,000	0.05	Diterima
-----------	---	--------------	------	-----------------

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berlawanan dengan teori yang menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk memahami diri sendiri dan emosi orang lain. Mereka dapat menggunakan pemahaman ini untuk memperbaiki perilaku dan sikap mereka, menuju arah yang lebih positif. Ini memungkinkan mereka untuk mengontrol emosi, menjadi lebih termotivasi, merasa puas, dan mengatasi masalah dengan lingkungan kerja dan kehidupan mereka. Namun, dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah Generasi Z di Pekanbaru, yang dikenal sebagai generasi dengan kecerdasan emosional yang rendah. Oleh karena itu, tidak ada bukti bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Tingkat egoisme yang tinggi dan perilaku individualistik menyebabkan mereka bekerja dalam sekat-sekat, dan hal ini tidak tampak memengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini berkontradiksi dengan temuan dalam penelitian Triana Fitriastuti, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.²⁸

2. Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi tim memiliki dampak yang signifikan pada kinerja. Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa kolaborasi tim dapat dilihat sebagai disposisi yang menguntungkan bagi para pekerja untuk terlibat dalam persaingan yang sehat sambil memanfaatkan keterampilan individu mereka untuk mengatasi tantangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Adam Abdulle dan Belgin Aydintan pada tahun 2019, yang juga menggarisbawahi dampak besar kerja tim terhadap kinerja.²⁹

²⁸ Triana Fitriastuti, 2013, *Loc Cit*

²⁹ Adam Abdulle Dan Belgin Aydintan, 2019, The Effect Of Teamwork On Employee Performance In Some Selected Private Banks In Mogadishu-Somalia, *İşletme Araştırmaları Dergisi Journal Of Business Research-Turk* 2019, 11(3), 1589-1598 <https://doi.org/10.20491/Isarder.2019.691>

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja. Karyawan dalam konteks ini adalah seseorang yang menyumbangkan energi fisik dan mentalnya kepada perusahaan dengan imbalan kompensasi sesuai peraturan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Jumlah spesifik dari kompensasi ini telah ditentukan sebelumnya dan diketahui sebelumnya, sehingga memastikan bahwa karyawan mengetahui jumlah pasti yang akan mereka terima. Kompensasi ini digunakan oleh karyawan untuk memenuhi biaya hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan kedudukan, pengakuan, dan sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi. Gaji yang lebih tinggi yang diterima oleh karyawan menandakan kedudukan yang lebih tinggi, status yang lebih baik, dan kepuasan yang lebih besar terhadap kebutuhan mereka. Hasilnya, kinerja mereka meningkat. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Opan Arifudin yang juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.³⁰

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins & Judge menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum seseorang terhadap pekerjaannya. Mereka juga menjelaskan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan tersebut, sementara individu yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaan tersebut. Bila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini akan menguntungkan perusahaan karena akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Suwandi dan Ade Imam Suhakim yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.³¹

5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori yang menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Namun dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada Generasi Z Di Pekanbaru, dimana generasi ini merupakan

³⁰ Opan, 2019, *Loc Cit*

³¹ Suwandi Dan Ade Imam Suhakim, 2023, Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jenius*, P-Issn: 2581-2769, E-Issn: 2598-9502

generasi yang ringkih akan kecerdasan emosionalnya. Jadi, tidak ada kecerdasan emosional yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Tingkat egoisme yang tinggi dan individualitis menyebabkan mereka bekerja lebih terkotak-kotak, sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Hamid Sangadji, yang menyatakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja³²

6. Pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari teamwork terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini mendukung teori yang diajukan oleh Kelemba et al., yang menyatakan bahwa melalui kerja sama tim, karyawan dalam suatu perusahaan dapat berbagi berbagai pengetahuan dan pengalaman, sehingga menyebabkan peningkatan kepuasan kerja yang sejalan dengan peningkatan kinerja mereka.³³

7. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Besarnya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan mencerminkan posisinya, pengakuan yang diterimanya, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dia alami. Semakin besar penggajian yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi jabatannya, semakin baik statusnya, dan semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi. Dengan demikian, kinerja karyawan cenderung meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, yang juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.³⁴

KESIMPULAN

1. Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. *Teamwork* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

³² Hamid Sangadji, 2023, The Influence Of Emotional Intelligence, Teamwork, And Organizational Citizenship Behavior On Performance Agricultural Extension Workers In Banten Province, International Journal of Human Capital Management, <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm> E-ISSN 2580-9164 Vol. 7, No. 1, June 2023, p 141-157

³³ Ibid

³⁴ Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan), Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 153 – 169 Vol. 19, No. 2, ISSN: 1412-3126.

4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
6. *Teamwork* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., Jogiyanto, Hartono., Usman, Berto, 2019. Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis Edisi Kedua. Unit Penerbit Dan Percetakan Stim Ykpn, Yogyakarta.
- Adam Abdulle Dan Belgin Aydintan, 2019, The Effect Of Teamwork On Employee Performance In Some Selected Private Banks In Mogadishu-Somalia, *İşletme Araştırmaları Dergisi Journal Of Business Research-Turk* 2019, 11(3), 1589-1598 <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.691>
- Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 153 – 169 Vol. 19, No. 2, ISSN: 1412-3126.
- As'ad, Moh. 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta
- Azwar, Saifuddin. 2017. Reliabilitas Dan Validitas. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2017). *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Boyatzis, R. E & Ron, S. 2001. *Unleashing The Power Of Self Directed Learning, Case Western Reserve University. Usa: Cleveland, Ohio.*
- Dini Hariani Octavia, 2021, Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Bp Undip. Semarang
- Ghozali. 2020. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiri*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gudono. 2017, Analisis Data Multivariat. Bpfe – Yogyakarta.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2019). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem): An Emerging Tool In Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/Ebr-10-2013-0128>
- Hair, J.F., R.E. Andersen, R.L.Tatham, And W.C.Black, 2005, *Multivariate Data Analysis*. 6th Edition. Prentice-Hall: New Jersey.
- Hamid Sangadji, 2023, The Influence Of Emotional Intelligence, Teamwork, And Organizational Citizenship Behavior On Performance Agricultural Extension Workers In Banten Province, *International Journal of Human Capital Management*, <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm> E-ISSN 2580-9164 Vol. 7, No. 1, June 2023, p 141-157

Doni Putra Utama, Hazwari Hasan: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru

- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2017. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Jogiyanto, 2017. *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis Edisi Pertama*. Unit Penerbit Dan Percetakan Stim Ykpn, Yogyakarta.
- Kasmir. 2019. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kaswan, 2017, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kawiana, I Gede Putu, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Msdm Perusahaan*, Unhi Press Publishing, Bali
- Kemanci, G. (2018). Investigating The Impact Of Esprit De Corps/Team Spirit On Employees Performance In The University Of Abuja Teaching Hospital, Gwagwalada, Abuja. *Nile Journal Of Business, And Economics (Nilejbe)*, (April), 36–47. Retrieved From <Http://Journal.Nileuniversity.Edu.Ng/Index.Php/Nilejbe/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya
- Nugroho, D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol.19, No.2.
- Opan Arifudin, 2019, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm) , *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* | Volume 3 No. 2 Mei - Agustus 2019, E-Issn: 2621-5306, P-Issn: 2541-5255
- Robbins, S.P Dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju
- Sinungan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (2019 Ed.). Alfabeta. Hlm 05
- Suwandi Dan Ade Imam Suhakim, 2023, Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jenius*, P-Issn: 2581-2769, E-Issn: 2598-9502
- Triana Fitriastuti, 2013, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Manajemen, Jdm* Vol. 4, No. 2, 2013, Pp: 103-114, <Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Nju/Index.Php/Jdm>