

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

a. Landasan Teori Pengaruh Kepribadian

a) Pengertian Pengaruh Kepribadian

Kepribadian dapat dipahami sebagai keseluruhan sifat dan pola yang tertanam dalam diri seseorang, yang memengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak. menurut Avandri, Suparji (2023) bahwa kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang melekat pada individu, yang membentuk konsistensi dalam perasaan, pemikiran, dan tindakannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sinurat et al., (2024), yang menjelaskan bahwa kepribadian merupakan perpaduan terstruktur dari faktor biologis, psikologis, dan sosiologis yang menjadi dasar pembentukan perilaku seseorang. Faktor biologis mencakup aspek bawaan seperti genetik dan fungsi fisiologis, sementara faktor psikologis melibatkan proses mental seperti emosi, motivasi, dan pola pikir. Di sisi lain, faktor sosiologis mencakup pengaruh lingkungan sosial, budaya, dan interaksi dengan orang lain. Keseluruhan faktor ini bekerja secara sinergis untuk menciptakan pola perilaku yang unik dan khas pada setiap individu.

Kepribadian mencakup ciri khas yang menetap dan membedakan individu satu dengan yang lain, serta menjadi landasan

dalam memahami respons seseorang terhadap lingkungannya (Sofia dan Yulistia, 2020). Sementara itu Meisitha dan Pujiati (2020), menjelaskan bahwa kepribadian adalah sebuah organisasi atau susunan terstruktur dari sifat-sifat serta berbagai aspek perilaku yang saling terkait dalam diri individu.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan keseluruhan kualitas yang mencakup sifat-sifat, pola pikir, perasaan, perilaku, dan dorongan yang membentuk identitas unik individu. Kepribadian tidak hanya mencerminkan karakteristik bawaan yang bersifat biologis, tetapi juga dipengaruhi oleh proses psikologis seperti emosi dan motivasi, serta faktor sosiologis seperti interaksi sosial dan budaya. Keseluruhan elemen ini bekerja secara terorganisasi untuk menciptakan konsistensi dalam cara seseorang memahami, merespons, dan berinteraksi dengan lingkungannya.

b) Pentingnya Pengaruh Kepribadian

Kepribadian memegang peranan krusial dalam membentuk jati diri individu dan memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan dunia di sekitarnya. Sebagai cerminan dari sifat, pola pikir, dan perilaku yang unik, kepribadian tidak hanya menjadi landasan bagi hubungan sosial, tetapi juga menentukan bagaimana individu menghadapi tantangan, membuat keputusan, dan mencapai tujuan

hidup. Menurut Nadirah (2020: 7), menjelaskan bahwa pentingnya kepribadian dalam lingkungan kerja adalah :

- 1) Memahami Rekan Kerja untuk Efektivitas Komunikasi, Agar pekerja dapat memahami karakteristik rekan kerja dan atasan masing-masing, sehingga komunikasi dan kolaborasi dapat terjalin dengan baik, memungkinkan penyampaian ide atau tugas menjadi lebih efektif, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
 - 2) Mengembangkan Potensi Melalui Pemahaman Kepribadian, Pekerja memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan potensi diri, termasuk bakat, minat, dan keahlian, melalui bimbingan dan dukungan yang diberikan dalam lingkungan kerja untuk memahami kepribadiannya.
 - 3) Mencegah Konflik dan Meningkatkan Keharmonisan Kerja, Dengan mengenal kepribadian rekan kerja dan atasan, pekerja dapat mengantisipasi dan mencegah potensi konflik atau tekanan psikologis, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi.
- c) Indikator Pengaruh Kepribadian

Indikator kepribadian merujuk pada tanda atau ciri khas yang dapat diidentifikasi untuk menggambarkan aspek-aspek

tertentu dari kepribadian seseorang. Menurut M.Robbins et al, (2008) yang menjelaskan indikator kepribadian antara lain :

- 1) *Extraversion* (Keterbukaan terhadap Lingkungan Sosial dan Fisik), Mengacu pada kecenderungan individu yang senang berinteraksi dengan orang lain, mudah berkomunikasi, terbuka dalam bergaul, serta memiliki sikap yang tegas dalam menghadapi berbagai situasi sosial.
- 2) *Agreeableness* (Kemudahan dalam Bersepakat atau Beradaptasi), Menunjukkan kecenderungan seseorang untuk mudah mempercayai orang lain, bersikap ramah, kooperatif, serta memiliki sifat yang lembut hati dan penuh empati terhadap orang lain.
- 3) *Conscientiousness* (Sifat Teliti dan Bertanggung Jawab), Digambarkan oleh individu yang dapat diandalkan, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta berorientasi pada pencapaian tujuan dengan cara yang terencana dan sistematis.
- 4) *Emotional Stability* (Kestabilan Emosional), Merujuk pada kecenderungan seseorang untuk tetap tenang, merasa aman, dan tidak mudah terpengaruh oleh kekhawatiran atau stres, sehingga mampu menghadapi berbagai situasi dengan ketenangan batin.
- 5) *Openness to Experience* (Keterbukaan terhadap Pengalaman Baru) Menunjukkan sikap yang mencakup rasa ingin tahu yang tinggi, imajinatif, berpikiran terbuka, serta memiliki minat yang

besar untuk mengeksplorasi hal-hal baru dan berpikir di luar kebiasaan.

b. Landasan Teori Fleksibilitas Kerja

a) Pengertian Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah pendekatan inovatif dalam pengelolaan waktu dan ruang kerja, yang memungkinkan adaptasi terhadap kebutuhan individu maupun organisasi tanpa mengorbankan efisiensi dan tujuan bersama. Hal ini sependapat dengan Ni Luh *et al.* (2024) Karyawan akan memiliki sebuah dorongan motivasi yang menjadikan fleksibilitas sebagai penunjang yang dapat membantu kinerja karyawan untuk mencapai prestasi, penghormatan, dan apresiasi yang lebih baik.

Menurut Indra Eko Saputra, Ahmad Bairizki, Surahman Hidayat, (2021) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja adalah kapasitas untuk menyesuaikan diri secara efektif terhadap tempat bekerja dan perubahan yang terjadi di lingkungan tertentu pada waktu tertentu untuk potensi mendapatkan peluang. Hal ini juga didukung dengan pendapat Tetty, Harlyn, (2023), yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki peran strategis dalam mendukung keseimbangan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja dan kehidupan pribadi untuk efisiensi operasional, jadwal kerja dengan memastikan tidak mengurangi kualitas pekerjaan.

Menurut Layla Hafni, Nana, Surya Safari, Librina, (2023) fleksibilitas kerja juga diartikan sebagai kebijakan yang dirancang oleh perusahaan kepada sumber daya manusia baik dalam bentuk kesepakatan baik formal dan non-formal yang bertujuan untuk menciptakan ruang fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan perusahaan dengan tepat. Secara koefisien ruang kerja dan waktu memberikan kepuasan yang berkelanjutan terhadap jam kerja yang fleksibel sehingga mempengaruhi pada motivasi yang timbul sebagai tujuan mitra driver ojek online mengupayakan prioritas pada pelanggan (Marta Anggrea,2021)

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat diuraikan bahwa fleksibilitas kerja adalah pendekatan strategis yang mencakup berbagai aspek, seperti pengelolaan waktu, lokasi, dan pola kerja, untuk mendukung adaptasi terhadap perubahan dan dinamika lingkungan kerja. Kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan retensi karyawan melalui pengaturan formal maupun informal yang memberikan pilihan fleksibel dalam penjadwalan, lokasi, dan waktu kerja. Dengan demikian, fleksibilitas kerja tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

b) Indikator Fleksibilitas Kerja

Indikator fleksibilitas kerja merupakan elemen-elemen kunci yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kebijakan dan praktik fleksibilitas dalam suatu organisasi mampu memenuhi kebutuhan dinamis karyawan dan tujuan strategis perusahaan. Menurut Possenried dan Plantega (2011), menjelaskan indikator yang bisa digunakan dalam mengukur fleksibilitas kerja adalah :

1) *Time Flexibility*

Time flexibility mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan durasi waktu kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi maupun profesional, tanpa mengurangi produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator ini mencerminkan kebebasan dalam mengatur lamanya waktu kerja, seperti melalui opsi kerja paruh waktu atau jam kerja yang lebih singkat.

2) *Timing Flexibility*

Timing flexibility menekankan pada kebebasan dalam menentukan kapan pekerjaan dimulai dan selesai, yang memungkinkan karyawan untuk mengatur jadwal kerja mereka secara mandiri. Hal ini sering kali diwujudkan melalui pengaturan kerja fleksibel, seperti jam kerja yang tidak kaku atau opsi kerja berbasis hasil.

3) *Place Flexibility*

Place flexibility merujuk pada kebebasan untuk memilih lokasi kerja, baik itu di kantor, di rumah, atau tempat lain yang mendukung produktivitas. Indikator ini mencerminkan kemampuan organisasi untuk mendukung pola kerja jarak jauh (*remote working*) atau sistem kerja hybrid yang menggabungkan kehadiran fisik dan virtual.

c. Landasan Teori Kecerdasan Emosional

a) Pengertian Pengaruh Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kapasitas unik yang memungkinkan individu untuk memahami dan mengatur emosi dengan bijaksana, baik dalam diri sendiri maupun dalam relasi sosial. Menurut Sarnoto et al., (2019), menjelaskan bahwa Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mendalam yang mencakup kesadaran dan pengelolaan emosi secara efektif, baik dalam memahami diri sendiri maupun orang lain. Kecakapan ini melibatkan keterampilan untuk mengenali, menilai, dan mengarahkan emosi dalam berbagai situasi, sehingga memungkinkan individu mencapai tujuan secara optimal. Sedangkan menurut Farhan dan Hakim (2022), menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kapasitas dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mengenali serta memahami perasaan yang muncul dalam dirinya. Kemampuan ini mencakup kepekaan terhadap emosi

yang dirasakan secara mendalam, pemahaman yang jernih atas kondisi emosional, serta kemampuan untuk membuat keputusan yang tegas dan bijaksana berdasarkan kesadaran emosional tersebut. Sebagaimana menurut pendapat Abd,Rasyid et al. (2022) Dalam penelitiannya pengaruh Kecerdasan Emosional berpengaruh pada pribadi seseorang untuk menghafal, mencerna dan mengilhami dengan motivasi dari perasaan biologis. Hal ini menjadi korelasi dari penelitian lain bahwasanya dalam memahami keahlian adanya rasa keingintahuan dari perasaan untuk memahami teoristik atas motivasi seseorang untuk mau belajar (Nuraisyah et al. (2022)

Pendapat lain juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional Kecerdasan emosional merupakan bagian integral dari kecerdasan sosial, yang melibatkan kemampuan individu untuk mengamati dan memahami perasaan serta emosi orang lain. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menganalisis dan memilah informasi emosional tersebut, serta memanfaatkannya untuk memandu proses berpikir dan pengambilan keputusan Sabir, Aulia, & Fauziah, (2023).

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan kompleks yang melibatkan kesadaran diri, pengelolaan emosi, serta pemahaman terhadap emosi diri sendiri dan orang lain. Kemampuan ini mencakup berbagai keterampilan, seperti mengenali, menilai,

dan mengarahkan emosi dalam berbagai situasi, serta memanfaatkan informasi emosional untuk pengambilan keputusan yang bijaksana. Kecerdasan emosional juga berperan penting dalam membangun hubungan sosial yang harmonis, mengungkapkan empati, dan menguasai keterampilan sosial yang efektif.

b) Indikator Pengaruh Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional mencakup berbagai elemen yang menggambarkan sejauh mana individu dapat mengenali, memahami, dan mengelola emosi baik dalam diri sendiri maupun dalam interaksi sosial. Menurut Goleman, (2005:63). Lima kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pengenalan Diri (*Self Awareness*)

Pengenalan diri merupakan kemampuan individu untuk menyadari dan memahami perasaan serta emosi yang sedang dialami. Hal ini mencakup kesadaran akan kekuatan, kelemahan, nilai, dan keyakinan pribadi, yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial. Pengenalan diri yang baik memungkinkan individu untuk bertindak dengan lebih bijaksana dan sesuai dengan kondisi emosional yang ada.

2) Regulasi Diri (*Self Regulation*)

Regulasi diri mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola emosi, terutama dalam situasi yang penuh tekanan atau konflik. Individu dengan kemampuan regulasi diri

yang baik mampu menahan impuls, mengelola stres, serta merespons situasi secara rasional dan terkendali, sehingga dapat menjaga keseimbangan emosional dalam berbagai keadaan.

3) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan bertindak secara positif. Dalam konteks kecerdasan emosional, motivasi berkaitan dengan kemampuan untuk tetap bersemangat, mengatasi rintangan, dan mempertahankan fokus meskipun menghadapi tantangan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih resilien dan mampu mengatasi kegagalan dengan optimisme.

4) Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain, serta mengenali kebutuhan dan perspektif mereka. Dalam interaksi sosial, empati memungkinkan individu untuk membangun hubungan yang lebih baik dan mendalam, karena mereka dapat berhubungan dengan perasaan orang lain dengan cara yang penuh pengertian dan tanpa penghakiman.

5) Keterampilan Sosial (*Social Skills*)

Keterampilan sosial mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif, membangun hubungan yang sehat, serta bekerja sama dengan orang lain. Individu yang memiliki keterampilan sosial yang baik mampu mengelola

konflik, bernegosiasi, dan memotivasi orang lain, sehingga dapat menciptakan lingkungan sosial yang harmonis dan produktif.

d. Landasan Teori Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan berupa sikap dan nilai yang mendorong individu untuk mengambil tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu (Hustia, 2020). Sedangkan menurut Soejarminto dan Hidayat (2023), menjelaskan bahwa motivasi dapat dipahami sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang tercermin dalam bentuk usaha yang bisa berupa upaya keras maupun lemah.

Kemudian motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat dan komitmen (Caissar, Hardiyana, & Nurhadian, 2022). Menurut Nurdin dan Djuhartono (2021), menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan psikologis yang ada dalam diri individu, yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan, serta ketahanan dalam menghadapi berbagai rintangan.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan individu untuk bertindak dengan tujuan mencapai hasil tertentu.

Sedangkan motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat, komitmen, serta usaha yang konsisten, baik dalam menghadapi tantangan maupun dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja merujuk pada berbagai tanda atau ukuran yang mencerminkan tingkat dorongan dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas di tempat kerja. Menurut Soejarminto dan Hidayat (2023), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah :

- 1) Promosi, Promosi merupakan indikator yang menunjukkan adanya kesempatan bagi individu untuk berkembang dalam kariernya. Kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi dapat menjadi dorongan kuat bagi individu untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan yang lebih besar.
- 2) Prestasi kerja, Prestasi kerja adalah indikator yang mencerminkan sejauh mana hasil kerja seseorang memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan. Prestasi ini tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari kualitas dan efisiensi yang tercapai dalam setiap tugas yang dilaksanakan.

- 3) Penghargaan, Penghargaan merujuk pada pengakuan yang diberikan kepada individu atas usaha dan kontribusinya dalam pekerjaan. Penghargaan ini dapat berupa insentif, bonus, atau bentuk lain yang menunjukkan apresiasi terhadap kinerja yang telah dicapai.
- 4) Pengakuan, Pengakuan adalah indikator yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan atau pencapaian individu dihargai oleh atasan, rekan kerja, atau organisasi secara keseluruhan. Pengakuan ini penting karena memberikan rasa dihargai dan meningkatkan rasa percaya diri serta motivasi untuk terus berprestasi.

B. Penelitian Terdahulu Berupa Jurnal

Penelitian terdahulu dapat membantu penulis untuk dijadikan sebagai landasan dasar untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fitri Nuraini, 2017 Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman	1. Kecerdasan Emosional 2. Kecerdasan Intelektual 3. Kecerdasan Spiritual 4. Motivasi	1. Metode Kuisisioner 2. SPSS 3. Analisis Regresi Moderating	Hasil pengujian hipotesis melalui penerapan Uji Statististik f dan t secara simultan maupun parsial dengan pengaruh variabel moderasi mengungkapkan bahwa Motivasi ternyata tidak

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Akuntansi Dasar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Journal of Accounting Science Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surabaya Vol. 1, No. 10, Juli 2017 : 2548-3501			memoderasi pengaruh kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual terhadap pemahaman akuntansi
2.	Ahmad Zain Sarnoto Dan Samsu Romli , 2019 Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Lingkungan Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sma Negeri 3 Tangerang Selatan Jurnal Pendidikan Islam, Institut PTIQ Jakarta Vol.1, No.1 Juni 2019	1. Kecerdasan Emosional 2. Lingkungan Belajar 3. Motivasi	1. Kuesioner 2. Analisa Regresi Sederhana dan Berganda	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dibuktikan dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,248 (korelasi rendah) dan koefisien determinasi R2 sebesar 0,061 artinya besarnya pengaruh adalah 6,1%. Persamaan regresi sederhananya adalah $\hat{Y} = 95,29 + 0,176X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kecerdasan emosional akan mempengaruhi peningkatan skor motivasi.
3.	Abd. Rosyid, Sugianto, Tutik, 2019 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap	1. Kecerdasan Spiritual 2. Kecerdasan Emosional 3. Motivasi	1. Sampel Jenuh 2. Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi menghafal al-qur'an ma'had tahfidz

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Motivasi Dalam Menghafal Al-Qur'an Pada Santri Tahfidz Masjid Istiqamah Balikpapan Jurnal Edueco Universitas Balikpapan VOL. 2, NO. 1, Juni 2019			masjid istiqamah. dari perhitungan uji f tersebut menghasilkan $F_{hitung} = 5,032$, dengan demikian sesuai kriteria pengujian signifikansi regresi, bahwa F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} diperoleh hasil perhitungan $5,032 > 3,16$ dan nilai signifikansi $0,010 > 0,05$
4.	Ari Sofia Dan Annisa Yulistia, 2020 Pengaruh Kompetensi Kepribadian Terhadap Motivasi Kerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini PAUD LECTURA: Jurnal Pendidikan Usia Dini Volume 3 Nomor 2, April 2020 ISSN : 2598-2524	1. Kompetensi Kepribadian 2. Motivasi	1. Kuesioner 2. Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja guru PAUD berada pada kategori "baik" ditunjukkan dengan nilai rata-rata 83,86, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja guru PAUD, ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,130 > t tabel 1,701, dan terdapat kontribusi kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja guru PAUD sebesar 14,9%
5.	Yahdinil Firda Nadirah, 2020 Psikologi Kepribadian	1. Psikologi 2. Kepribadian	Analisis Linier Berganda	Penelitian menunjukkan adanya indikator yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang terhadap variabel dependen

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Media Madani Cetakan 1, Agustus 2020			
6.	Letty Meisitha, Pujiati, Suroto, 2020 Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Kepribadian Wirausaha dan Program Market Day di Sekolah Terhadap Motivasi Berwirausaha Siswa Economic Education And Entrepreneurship Journal Vol. 3 , No. 1 , Maret 2020 p-ISSN : 2579-5902 e-ISSN : 2775-2607	1. Pendidikan Kewirausahaan 2. Kepribadian Wirausaha 3. Market Day 4. Motivasi	1. Kuesioner 2. Probabilty Sampling 3. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian dengan SPSS diperoleh koefisien t hitung > t tabel atau $2,311 < 1,998$ dan $\text{sig. } 0,024 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, kepribadian wirausaha berpengaruh terhadap motivasi berwirausaha
7.	A Hustia, 2020 Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi Jurnal Ilmu Manajemen,	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan	1. Cluster Random Sampling 2. Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Universitas Muhammadiyah Palembang Volume 10, Nomor 1 (2020) 2663–2681			dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang)
8.	R.Nurhayati, Musdiana, Jamaladdin, Nur Isra Ahmad, (2021) Pengaruh Kepribadian Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak Terhadap Motivasi Belajar Peserta Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan, IAI Muhammadiyah Sinjai Volume 13, No. 1 2021	1. Kepribadian 2. Motivasi	1. SPSS 2. Analisis Regresi	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepribadian guru berpengaruh pada motivasi belajar
9.	Indra Eko Saputra, Ahmad Bairizki, Surahman Hidayat, 2021 Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab	1. Kompensasi 2. Fleksibilitas Kerja 3. Kinerja 4. Motivasi	1. SPSS 2. Uji Sobel	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap motivasi

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram			
	Jurnal Bina Bangsa Ekonomika ISSN 2721-7213 (Versi Elektronik)			
	Vol. 12, No. 11, Februari 2021			
10.	Marta, 2021 Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Pengemudi Gojek Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)	1. Fleksibilitas Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Motivasi	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi 0,358
	Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.			
11.	Riska Nurlaeliah, Teguh Prasetyo, Wilis, (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Sekolah Dasar Gugus	1. Kecerdasan Emosional 2. Motivasi	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pada penelitian ini, besar koefisien determinasi pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel motivasi belajar yaitu sebesar 28,1%. Sedangkan sisanya sebesar 71,9%

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	III Kecamatan Caringin Jurnal Penelitian dan Artikel Pendidikan Vol. 13 No. 1 Juni 2021 Page 37-54 e-ISSN: 2579-4965			dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
12.	Nurdin dan Tjipto Djuhartono, 2021 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Denki Engineering Religion Education Social Laa Roiba Journal Vol 3, No 2, 2021	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	1. Survey, Wawancara 2. SPSS 22	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hasil penelitian ditemukan signifikan positif motivasi kekerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja
13.	Muhamad Farhan Arif Rahman Hakim dan Tohimin, 2022 Kontribusi Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada	1. Kecerdasan Emosional 2. Motivasi	1. Analisis Regresi 2. SPSS	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi belajar siswa. Siswa dengan motivasi yang baik memiliki semangat

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pembelajaran Matematika Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika, 2(3), 417-428			
14.	Nuraisyiah, Nurjannah dan Abd Rijal, 2022 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Belajar Siswa Program Keahlian Akuntansi, Peadagoria Paedagoria : Jurnal Kajian, Penelitian, dan Pengembangan Kependidikan Vol.13 No. 2 September 2022	1. Kecerdasan Emosional 2. Motivasi	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi belajar
15.	Chrisvan Caissar, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian dan Kadir, 2022 Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada salah satu perusahaan bum di jawa barat) Acman: Accounting and Management Journal	1. Motivasi 2. Disiplin 3. Kinerja	1. Uji Determinasi 2. Analisis Jalur	Pada Hasil Penelitian Adanya Pengaruh Kuat Dari Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol 2, No. 1, Februari 2022, 11 – 19 ISSN Online: 2775- 6866			
16.	Sitti Masyita Dan Thania Engel Buranda, 2023 Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepribadian Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar Insan Cita Bongaya Research Journal, STIE Makassar Vol. 02 No. 2 Juni 2023 E-ISSN :2807-7911	1. Komitmen Kerja 2. Kepribadi an 3. Motivasi	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh kepribadian signifikan positif terhadap motivasi dibandingkan dengan komitmen kerja terhadap motivasi
17	Nur Azizah Sabir, Andi Aulia, Nadiyah Fauziah, Riska Wulandari, dan Muhammad Kasran, 2023 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja	1. Kecerdasa n Emosional 2. Kecerdasa n Spritual 3. Motivasi 4. Kinerja	1. Analisis Jalur 2. SPSS 23	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja personil polres kota palopo, kecerdasan spritual berpengaruh terhadap motivasi kerja personil polres kota palopo, kecerdsan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Personil Polres Kota Palopo Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah UNMUH PALOPO Vol 6 No 1, Januari 2023 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-2359			personil polres kota palopo, kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo melalui motivasi kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja personil polres kota palopo melalui motivasi kerja
18	Tetty, H Sitorus dan Harlyn L Siagian, 2023 Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi <i>Journal of Management and Bussines, University Advent Indonesian</i> Vol. 5, No. 2 Desember 2023 E-ISSN :2684-8317	1. Beban Kerja 2. Fleksibilitas Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Motivasi	1. Explanatory 2. Sampel Konveniensi	Hasil penelitian menunjukkan dengan Motivasi Sebagai Mediasi, Beban Kerja Tidak Memengaruhi Kepuasan Kerja, Sedangkan Fleksibilitas Kerja Memengaruhi Kepuasan Kerja. Secara Simultan, Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
19	Layla Hafni, Nana, Surya Safari, Librina, 2023 <i>Work Flexibility And Employee Performance In Philips Electronic Distributor Company : The Role Of Motivational Mediation</i> Jurnal Ilmiah Manajemen, STIE Bangkinang Vol. 11 No. 2, Juni 2023 (196-208) e-issn:2580-3743	1. Fleksibilitas Kerja 2. Kinerja 3. Motivasi	1. Sensus 2. Analisis Model Partial Least Square	Berdasarkan hasil penelirian bahwa Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak bepengaruh pada kinerja karyawan
20.	Ni Luh Putu Sariyani, Ni Wayan Ari Sudiartini, I Gusti Ayu Wirati Adriati, Ni Nengah Rupadi Kertiriasih, (2024) Narrative Literature Review : Pengaturan Fleksibilitas Kerja Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z Memilih Jenis Pekerjaan Sampingan Di Era Tahun 2020-2024	1. Fleksibilitas Kerja 2. Motivasi	Narrative Literature	Bagi generasi milenial, pengaturan Fleksibilitas kerja memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan gaya hidup mereka.Sedangkan bagi generasi Z, pengaturan Fleksibilitas kerja memberikan mereka kebebasan dan peluang untuk terus berkembang

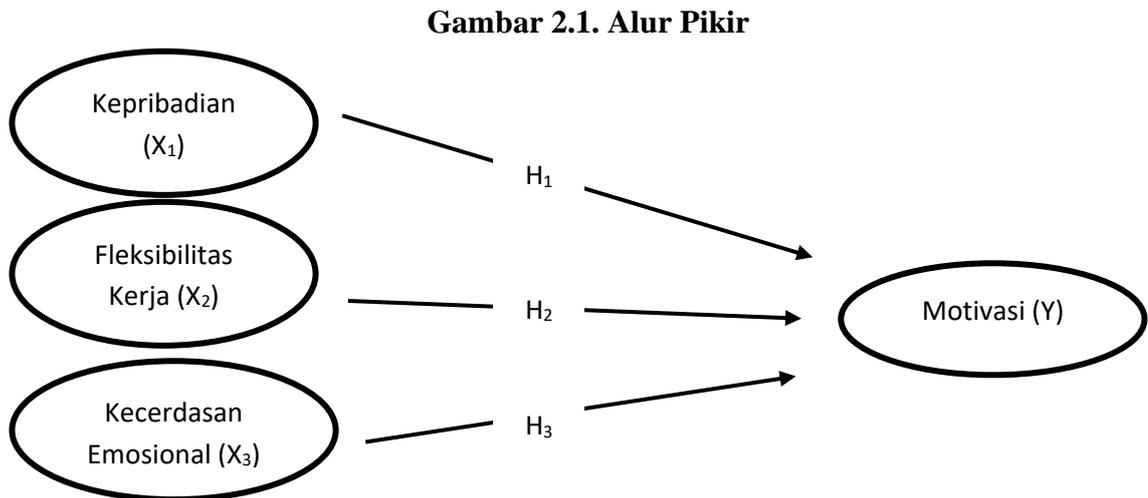
No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, CV Ulil Albab Corp Volume 3 No. 5, Juli 2024 E-ISSN : 2828-5298			

C. Kerangka Konseptual

Menurut penelitian Sugiono (2018) menjelaskan arti terkait pada alur berpikir melalui design abstraks atas terjadinya suatu teori berhubungan dengan beragam lini yang sudah diidentifikasi sebagai permasalahan yang konkrit. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dijelaskan jika dalam penelitian ini sesuai dengan dua variabel atau lebih yang memiliki korelasi secara teoritis yang akan mengukur antar variabel penelitian.

Kerangka teoritis yang terdapat pada penelitian ini menggunakan 3 variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi ketertarikan dasar peneliti untuk mengartikan serta menghasilkan variabel terikat, menyebutkan variabilitasnya maupun memperkirakannya. Adapun variabel pada penelitian yang akan dilakukan adalah Kepribadian, Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional sebagai variabel terikat. Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yakni penelitian oleh Masyita dan Thanis (2023), Nuraisyah et al., (2022), Tetty et al, (2023) yang meneliti Kepribadian, Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional,

Ketiga variabel tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram sebagai berikut:



Sumber : Penelitian oleh Masyita dan Thanis (2023), Nuraisyah et al., (2022), Tetty et al, (2023).

D. Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh Kepribadian Terhadap Motivasi

Pengaruh kepribadian sangat erat dengan psikologis pada sumber daya manusia dalam memiliki kecerdasan pada pengetahuan serta memiliki sebuah keterampilan baik penunjang dari kualitas dan kuantitasnya yang mengarah pada tingkah lakunya yang berpengaruh positif terhadap motivasi Ahmad Avandri *et al.*,(2023). Sedangkan menurut Nurhayati *et al.*,(2020) menjelaskan bahwa kepribadian menjadi karakter yang proporsional dan menjadi indikator esensial dalam bertindak dan memiliki etos terhadap profesionalita bekerja, hal

ini dibuktikan melalui adanya signifikan dan pengaruh positif terhadap motivasi

Dalam hasil penelitian Siti Masyita, Thania Angel (2023) mengemukakan bahwa pengaruh kepribadian terhadap motivasi kerja berpengaruh signifikan positif, karena adanya perhatian pada komitmen kerja dan terciptanya kondisi kinerja yang baik. Menurut hasil penelitian Ari Sofia, Annisa Yulistia, (2020) menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi kepribadian terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai penunjang semangat, optimisme dan konsistensi, hal ini sependapat dengan Hersakso Sinurat *et al.*,(2023) menjelaskan bahwa kepribadian signifikan dan berpengaruh positif.

Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₁: Pengaruh Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

b. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Motivasi

Kondisi pada sumber daya manusia untuk memberikan kesiapan pada ruang kerja, ruang waktu sebagai bentuk efisiensi dalam memastikan tidak mengurangi rasa tanggung jawab dan keadilan, sebagaimana menurut peneliti Indra *et al.*,(2021) Fleksibilitas kerja dapat menjadi pengaruh terhadap perusahaan dan untuk meningkatkan produktifitas karyawan mitra driver melalui kompensasi di waktu kerja hal ini menjelaskan bahwa Fleksibilitas terhadap motivasi signifikan dan berpengaruh positif. Sebagaimana menurut Marta Anggrea, (2021)

menjelaskan adanya signifikan Fleksibilitas kerja serta kepuasan dalam meningkatkan *timing flexibility* agar memiliki dorongan, komitmen terhadap motivasi yang memiliki pengaruh positif. Maka hal tersebut sejalan dengan penelitian Ni Luh Putu *et al.*, (2024) bahwasanya ada faktor dari Fleksibilitas kerja terhadap motivasi pekerja melalui metode narrative literature review.

Pada penelitian Tetty *et al.*, (2023) adanya pengaruh dari Fleksibilitas kerja terhadap motivasi kerja dengan hasil signifikan positif dikarenakan pelaksanaan strategi dan kebijakan dapat mengukur keseimbangan motivasi kerja. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Layla Hafni *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap peran motivasi. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₂: Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi

Kecerdasan Emosional terhadap motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam melatih motivasi kepribadian diri, tekad pada tujuan, empati kepada relasi kemanusiaan. Adanya dasar melalui perbuatan serta tingkah laku yang timbul dari emosi diri untuk dikendalikan atas kemauan secara jelas dan bijak, hal ini sejalan dengan penelitian Nuraisyah *et al.*, (2022) mengemukakan bahwasanya ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi dikarenakan adanya

faktor penunjang untuk meningkatkan motivasi secara optimal. Sedangkan menurut penelitian Sarnoto dan Romli, (2019) menjelaskan adanya keterikatan kecerdasan emosional (EQ) dengan lingkungan untuk meningkatkan signifikan dan pengaruh positif dari motivasi. Menurut hasil penelitian Farhan, Arif dan Tohimin, (2022) adanya kontribusi yang mampu meningkatkan kecerdasan emosional terhadap pengaruh positif motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabir, Aulia *et al.* (2023) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi. Sedangkan hasil penelitian Abd. Rosyid, Sugianto, Tutik, (2019) menjelaskan bahwa adanya signifikan dan pengaruh positif terhadap motivasi sebagai komitmen, kemajuan, semangat, dan memperkuat daya ingat. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H₃: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi