

Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja di Kota Dumai

Mulia Sosiady

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru

*Email : mulia.sosiady@uin-suska.ac.id

ARTICLE INFO :

Keywords :

Kecerdasan Emosional;
Kemampuan Kerja;
Kinerja Karyawan

Article History :

Received :2023-06-22
Revised : 2023-08-25
Accepted :2023-09-28
Online :2023-09-30

ABSTRACT

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Kontraktor dan Suplayer di Kota Dumai yang kinerja karyawannya kurang baik karena banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan Tujuan Penelitian ini melihat apakah Kinerja di Perusahaan ini dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja, Jumlah Sampel dalam Penelitian ini sebanyak 59 Orang Karyawan Perusahaan di Kota Dumai menggunakan Metode Sensus dimana Seluruh Karyawan dijadikan Sampel Penelitian , Metode Pengumpulan Data menggunakan Kuesioner dan Interview kepada Pimpinan Perusahaan di Kota Dumai, Teknik Analisis Data menggunakan Analisis Deskriptif Kuantitatif , Hasil dalam Penelitian ini Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,812. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65,9% terhadap variabel Kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam Penelitian ini.

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional yaitu kecerdasan mengendalikan emosi dalam mengerjakan tugas dan berinteraksi dengan para karyawan lainnya. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri dan dapat mengambil keputusan dengan tenang.

Hasil penelitian Goleman dalam Wibowo (2011:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

PT. SS Kota Dumai adalah salah satu perusahaan kontraktor dan suplayer dengan jumlah karyawan 59 orang. PT. SS Kota Dumai merupakan perusahaan yang berlokasi di kota Dumai menyediakan jasa kontraktor di bidang pemasangan pipa, instalasi listrik dan drainase untuk perusahaan - perusahaan yang ada di provinsi Riau maupun diluar provinsi Riau.



Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Berdasarkan Jumlah Karyawan
Perusahaan di Kota Dumai

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian kinerja					
		Baik Sekali (>80)		Baik 70 – 79.99		Cukup Baik 50 – 69.99	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presntasi	Jumlah	Presentasi
2019	49	3	6,12%	19	38,77%	27	55,10%
2020	56	4	7.1%	26	46,42%	26	46,42%
2021	56	-	-	21	37,5%	35	62.5%
2022	59	2	3.38%	15	25.42%	42	71,18%

Sumber : PT. SS Kota Dumai, 2023

Berdasarkan hasil pengamatan awal di PT. SS Kota Dumai tahun 2023 beberapa aspek sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, kurangnya kerjasama dalam pekerjaan dimana diantara karyawan masih saling bergantung terhadap pegawai lainnya dalam suatu pekerjaan, ditemukannya egoisme karyawan.

KAJIAN LITERATUR

A. Konsep Kinerja

Menurut Hasibuan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Kinerja menurut Kasmir, Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkuegara (2011:75), meyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja : Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan (Djamil, 2023).
2. Kuantitas kerja :Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas : Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab : Kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

B. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antara sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar. Seorang ahli kecerdasan emosio, Goleman (2014) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah- ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak- kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Orang yang pertama kali adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan emotional intelligence atau kecerdasan emosi (Goleman, 2014). Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan (Ginanjari: 2012)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Patton (2010) membagi faktor- faktor yang mempengaruhi mendukung tumbuhnya kecerdasan emosional menjadi lima Bagian :



1. Keluarga
Keluarga adalah perekat yang menyatukan struktur dasar dunia kita agar satu. Kasih sayang dan dukungan kita temukan dalam keluarga dan merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional.
2. Hubungan-hubungan pribadi
Hubungan- hubungan pribadi (*interpersonal*) terhadap seseorang dalam sehari- hari dalam memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap dan bertindak.
3. Hubungan dengan teman kelompok
Dalam membangun citra diri sosial diperlukan adanya hubungan dengan teman sekelompok. Saling menghargai, memberikan dukungan, dan upan balik diantara sesama, hal ini dapat mempengaruhi dalam pola dalam pembentukan emosi seseorang.
4. Lingkungan
Keadaan lingkungan individu dimana mereka tinggal dan bergaul di tengah- tengah masyarakat yang mempunyai nilai- nilai atau norma- norma tersendiri dalam berinteraksi sehingga mempengaruhi pola kehidupan seseorang.
5. Hubungan dengan teman sebaya
Pergaulan individu dengan teman sebaya yang saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung membentuk kehidupan emosi tersendiri.

C. Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Oleh sebab itu karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetensi global. Menurut Thoha (2012) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) Kemampuan adalah sifat yang bawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara fisik maupun mental

Kemampuan individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.
2. Kemampuan fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah semua potensi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pendidikan serta pengalaman.

Jenis – Jenis Kemampuan Kerja

1. Kemampuan teknis (*Technical Skill*) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. Kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*) adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja kelompok maupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.
3. Kemampuan konseptual (*Conceptual Ability*) adalah kemampuan bagi seorang karyawan apabila sebagai decision maker atau pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya

METODE

Lokasi penelitian dilaksanakan di Salah Satu Perusahaan di Kota Dumai yaitu di PT. SS Kota Dumai Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SS Kota Dumai tahun 2020 yaitu 59 karyawan. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SS Kota Dumai tahun 2020 yaitu 59 karyawan.



Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian ini menggunakan Angket/ Kuesioner dan Melakukan Wawancara langsung kepada pimpinan Perusahaan di Dunai yaitu PT SS Kota Dumai, Sedangkan Analisis Data Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 25 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Data

Tabel 1.2
Uji Validitas Data Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya dapat melakukan tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang pekerjaan saya	0,798	0.256	Valid
2	Saya mampu menyesuaikan diri dengan budaya di perusahaan tempat saya bekerja dan menjadikan budaya baru bagi saya	0,842	0.256	Valid
3	Saya mampu melakukan proses perencanaan, proses organisasi, proses koordinasi, dan proses kontrol terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,735	0.256	Valid
4	Saya mampu memproses dan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,839	0.256	Valid

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,256$. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

Tabel 1.3
Validitas Data Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
1	Saya mampu mengolah angka dan mahir menggunakan logika dalam pekerjaan.	0,793	0.256	Valid
2	Saya mampu memahami arahan dan perkataan atasan dan mengungkapkan kembali materi yang diperoleh menggunakan kata-kata saya sendiri	0,871	0.256	Valid
3	Saya dapat menafsirkan informasi dengan cepat guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang pekerjaan saya	0,867	0.256	Valid
4	Saya mampu mengenali sesuatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu	0,817	0.256	Valid

5	Saya mampu menggunakan logika dan menilai dampak dari suatu argumen dalam masalah pekerjaan	0,867	0.256	Valid
6	Saya mampu membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah	0,796	0.256	Valid
7	Saya mampu menyimpan dan mengingat pengalaman kerja di masa lalu.	0,862	0.256	Valid
8	Saya mampu bekerja dengan baik dan masih merasa bugar dalam mengerjakan pekerjaan saya	0,835	0.256	Valid
9	Saya mampu bergerak lincah dan tidak ada mengalami rasa sakit saat bergerak dalam melakukan pekerjaan saya	0,852	0.256	Valid
10	Saya merasa stamina, keseimbangan badan, dan kordinasi tubuh saya baik untuk melakukan pekerjaan saya	0,783	0.256	Valid

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,256$. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

Tabel 1.4
Tabel Uji Validitas Data Kinerja

No	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan	0,887	0.256	Valid
2	Saya berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan	0,825	0.256	Valid
3	Saya selalu melakukan pekerjaan yang di tugaskan kepada saya	0,931	0.256	Valid
4	Saya selalu bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya	0,856	0.256	Valid
5	Saya selalu memberikan inisiatif atau ide untuk membantu pekerjaan saya	0,827	0.256	Valid

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,256$. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

2. Uji Reliabilitas Data

Tabel 1.5
Tabel Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,815	>	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_2)	0,950	>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,915	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,60. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji.

3. Uji Multikolonieritas

Tabel 1.6
Rekapitulasi Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,890	3,115		5,742	,000		
Kecerdasan Emosional	,306	,157	,246	4,950	,000	1,000	1,573
Kemampuan Kerja	,289	,055	,226	3,795	,000	1,000	1,573

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari tabel di atas rekapitulasi Uji Multikolonieritas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja tidak terdapat multikolonieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolonieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < 5.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 1.7
Rekapitulasi Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,659	,575	3,49095	1,144

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi diatas, diperoleh nilai Durbin Watson 1,144. Maka dapat dilihat dari kriteria di atas, karena nilai Dw (1,144) berada diantara -2 sampai dengan 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada uji autokorelasi diatas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.8
Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,890	3,115		5,742	,000
Kecerdasan Emosional	,306	,157	,246	4,950	,000
Kemampuan Kerja	,289	,055	,226	3,795	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,890	3,115		5,742	,000
Kecerdasan Emosional	,306	,157	,246	4,950	,000
Kemampuan Kerja	,289	,055	,226	3,795	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut

- Kecerdasan Emosional. Diketahui t hitung (4,950) > t tabel (2,002) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai.
- Semakin baik karyawan dalam mengendalikan emosinya ketika bekerja maka semakin baik pula Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai.
- Kemampuan Kerja. Diketahui t hitung (3,795) > t tabel (2,002) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai.
- Semakin berkompeten karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin baik pula Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai.

5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,712	2	42,856	23,517	,000 ^b
	Residual	682,457	56	12,187		
	Total	768,169	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosional

Dari tabel diatas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 23,517 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F_{tabel} statistik sebesar 3,16. Dengan demikian diketahui F_{hitung} sebesar (23,517) > F_{tabel} (3,16) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai.

5.3 Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,812. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65,9% terhadap variabel Kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai. Semakin baik karyawan dalam mengendalikan emosinya ketika bekerja maka semakin baik pula Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai.
2. Secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai. Semakin berkompeten karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin baik pula Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai.
3. Secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SS Kota Dumai.
4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,812. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65,9% terhadap variabel Kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Motivasi kerja atau Kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010, Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Aghdasi, Samaneh, Ali Reza Kiamanesh, and Abdolrahim Naveh Ebrahim. 2011. Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965–1976
- Dessler, G. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Djamil, N. (2023). APIP dalam Pelaksanaan Maturitas SPIP: Government Internal Supervisory Apparatus in Implementing the Maturity of the Government Internal Control System. *JAAMTER : Jurnal Audit Akuntansi Manajemen Terintegrasi*, 1(2), 76–88. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8385072>
- Goleman, D. 2005 Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi daripada IQ. Alih Bahasa T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kasmir, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Miftah, Thoha. 2013, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. edisi.II. Bandung : Aditama
- Siagian, S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo 2012 Manajemen Kinerja Edisi Ketiga Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012

