

---

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A TANJUNGPINANG

Oleh

Risnawati<sup>1</sup>, Andika Fedro Nurmansyah<sup>2</sup>, Riska Susanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: <sup>1</sup>[Risna.nina1988@gmail.com](mailto:Risna.nina1988@gmail.com), <sup>2</sup>[andikafedronurmansyah@gmail.com](mailto:andikafedronurmansyah@gmail.com),

<sup>3</sup>[riskasusanti368@gmail.com](mailto:riskasusanti368@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 04-11-2022

Revised: 15-12-2022

Accepted: 24-12-2022

### Keywords:

Kecerdasan Emosional,  
Kinerja Pegawai

**Abstract:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 114 Pegawai. Objek penelitian yaitu pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang. Jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan pengujian instrumen penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, pengujian hipotesis, uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan dari hasil analisis data pada penelitian ini diketahui terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimana berdasarkan dari hasil uji hipotesis diketahui nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $(5,955) > (1,981)$  dengan nilai tingkat signifikansinya sebesar  $(0,000 < 0,05)$ . Kemudian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang. Kemudian secara keseluruhan variabel di luar penelitian ini pengaruhnya lebih besar signifikan yaitu sebesar 76% dibandingkan dengan variabel yang diteliti yaitu antara variabel kecerdasan emosional ( $X$ ) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 24%.

---

## PENDAHULUAN

Didalam suatu organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi baik. Dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna untuk kemajuan pada suatu organisasi. Dalam hal ini organisasi juga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas sumber

daya manusia guna untuk menunjang dan memuaskan keinginan pegawai dan juga dari organisasi atau perusahaan. Kemudian agar dapat terjaga dan terpelihara dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten didalam organisasi. Hal ini disebabkan apabila pegawai memiliki potensi yang baik agar mampu mencapai kinerja yang tinggi serta dapat menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (Putri, 2016) kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan dari hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas dari tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Dalam bekerja diperlukan tingkat kualitas kinerja yang baik dan juga tanggung jawab bekerja bagi setiap pegawai agar dapat menunjang prestasi dalam bekerja. Kemudian dalam bekerja diperlukan tingkat kesadaran yang tinggi dan tingkat kecerdasan bagi setiap pegawai agar apa yang diinginkan dalam bekerja dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap pegawai demi keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Goleman (Rauf et al., 2019) kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam mengenali diri sendiri maupun orang lain, kemudian adanya kemampuan dalam memotivasi diri sendiri, dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Kemudian bekerja adalah suatu pilihan hidup bagi seseorang guna untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun dalam melakukan suatu pekerjaan ditempat kerja, kecerdasan emosional harus diperhatikan dan dikembangkan oleh setiap karyawan guna untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun organisasi. Karena dalam hal ini bekerja bukan hanya berdasarkan dari kemampuan keahlian khusus saja, tetapi kemampuan dalam mengontrol emosi yang baik itu mampu meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Badan SAR Nasional Pencarian dan Pertolongan atau dikenal dengan BASARNAS, merupakan Lembaga Pemerintah Non kementerian yang memiliki tugas dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan. Awal terbentuknya BASARNAS diawali dari adanya penyebutan "*Black Area*" untuk suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR. Kemudian pada tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota dari suatu organisasi penerbangan internasional ICAO (*International Civil Aviation Organization*). Kemudian pada saat itu barulah Indonesia diharapkan dapat menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia. Masuknya negara Indonesia menjadi anggota ICAO, terbentuklah Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1955 yaitu tentang Penetapan Dewan Penerbangan untuk membentuk panitia SAR. Adapun beberapa tugas pokok dari panitia teknis diantaranya, yaitu membentuk Badan Gabungan SAR, menentukan pusat-pusat regional serta anggaran pembiayaan dan materil. Pada tahun 1959 Indonesia bergabung menjadi anggota *International Maritime Organization* (IMO). Bergabungnya negara Indonesia sebagai anggota ICAO dan IMO, tugas dan tanggung jawab SAR semakin mendapat perhatian yang lebih. Indonesia merupakan negara yang besar serta memiliki semangat gotong royong yang tinggi. Oleh karena itu, negara Indonesia ingin mewujudkan harapan dunia internasional yaitu dengan cara mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran.

Kemudian muncul pemikiran bahwa perlu diadakan suatu organisasi SAR Nasional yang mampu mengkoordinir segala kegiatan-kegiatan SAR dibawah satu komando, guna untuk mengantisipasi tugas-tugas SAR tersebut. Pada tahun 1968 ditetapkanlah Keputusan

Menteri Perhubungan Nomor T.20/I/2-4 mengenai ditetapkannya Tim SAR Lokal Jakarta yang pembentukannya diserahkan kepada Direktorat Perhubungan Udara, dan tim inilah yang akhirnya menjadi embrio dari terbentuknya organisasi SAR Nasional di Indonesia.

Didalam penelitian ini objek yang digunakan yaitu pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang, beralamatkan di Jalan. Raja Haji Fisabilillah KM. 6,5 atas No. 2, Kelurahan Batu IX, Kecamatan Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu melaksanakan pencarian dan pertolongan terhadap korban jiwa, melakukan penanganan terhadap korban kecelakaan baik itu dari segi penerbangan, pelayaran, bencana alam serta membantu segala hal yang membahayakan jiwa manusia.

Adapun alasan mengapa peneliti tertarik mengambil objek penelitian di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang, bahwa banyak sekali ditemukan berbagai permasalahan yang ada pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang. Berdasarkan dari hasil wawancara masih ada pegawai dimana ketika pegawai tersebut diberikan tugas namun proses penyelesaiannya memerlukan waktu yang lama hingga membutuhkan waktu berhari-hari, padahal tugas tersebut dapat diselesaikan dengan waktu kurang dari satu hari, seperti membuat berkas laporan dan tugas teknis sesuai dengan bidangnya dan masih ada karyawan yang diberikan tugas tambahan namun pegawai tersebut lebih memprioritaskan tugas tambahannya dan melalaikan tugas pokoknya, kemudian masih terdapat pegawai yang terlibat konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan pendapat atau selisih paham antar pegawai satu dengan yang lainnya, masih terdapat pegawai yang kurang memberikan kontribusi yang baik kepada rekan se-timnya atau lebih mementingkan egonya sendiri, dan tingkat kesadaran dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok dan jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam proses pelaksanaannya masih ada yang belum maksimal.

Berdasarkan dari hasil survei peneliti di lapangan diperoleh data rekapitulasi penilaian kinerja selama periode Januari-Desember 2020 hingga periode Januari-Desember 2021, dimana terdapat beberapa aspek penilaian hasil kinerja yang mengalami penurunan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang yang dilihat dari beberapa aspek yang dinilai pada rekapitulasi penilaian kinerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang. Dalam hal ini perlu dilakukannya evaluasi dan perbaikan agar nantinya dapat memberikan peningkatan terhadap hasil kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang.

Kemudian berdasarkan pada data penilaian kinerja SKP pegawai yang dimana mengalami penurunan pada nilai SKP pegawai dari masing-masing divisi pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang. Hal tersebut berkaitan dengan fenomena yang ditemukan dilapangan yang dimana fenomena tersebut berkaitan dengan masih kurangnya tingkat kesadaran diri pada masing-masing pegawai sehingga dalam hal ini berdampak pada penurunan hasil kinerja pegawai yang kemudian dapat dilihat dari hasil nilai kinerja SKP pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang.

Berdasarkan dari fenomena-fenomena diatas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang. Sehingga dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan hipotesis yang sudah dijelaskan diatas dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Di duga ada pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya suatu hubungan antara dua variabel atau lebih yang kemudian hubungan pada penelitian tersebut berbentuk kausal dimana digunakan untuk membuktikan adanya hubungan sebab dan akibat dari beberapa variabel (Sugiyono, 2015).

Kemudian penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme* yang kemudian digunakan oleh peneliti untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 yang kemudian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder. Menurut (Sodik, 2015) data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang dapat digunakan peneliti dalam pengumpulan data primer antara lain, dengan melakukan wawancara, penyebaran kuesioner dan melakukan observasi ditempat objek yang diteliti.

Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh melalui catatan laporan dari perusahaan maupun dari sumber yang lainnya seperti dari buku, jurnal, dan sebagainya.

Kemudian teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2015) kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat dan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden atau pegawai untuk dijawab.

#### 2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membaca buku-buku, jurnal-jurnal terdahulu, skripsi di perpustakaan, dan mencari referensi-referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Menurut (Sugiono, 2020) populasi merupakan semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 114 pegawai yang terdiri dari 109 pegawai dan 5 non pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang.

Menurut (Sugiono, 2020) sampel merupakan sebagian dari banyaknya jumlah dari populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sample* dengan menggunakan sampel jenuh.

Menurut (Sugiono, 2020) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Dalam hal ini karena

jumlah populasinya adalah sebanyak 114 orang responden pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang, maka peneliti mengambil secara keseluruhan 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.364	5.754		4.582	0.000
Kecerdasan Emosional	.539	0.091	0.490	5.955	0.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 1. Analisis Regresi Linier Sederhana diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu :  $Y = 26,364 + 0,539X$ , yang berarti :

1. Nilai koefisien konstanta variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu 26,364 yang berarti apabila variabel X (Kecerdasan Emosional) diabaikan, maka Kinerja Pegawai sudah memiliki suatu nilai ketetapan yaitu sebesar 0,539.
2. Nilai koefisien konstanta variabel X (Kecerdasan Emosional) yaitu 0,539 yang berarti apabila tingkat kecerdasan emosional naik sebesar 0,539 maka akan menyebabkan peningkatan atau kenaikan pada kinerja pegawai yaitu sebesar 26,364.

### Uji Hipotesis (t)

**Tabel 2. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.364	5.754		4.582	0.000
Kecerdasan Emosional	.539	0.091	0.490	5.955	0.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Uji T dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel X (Kecerdasan Emosional) yaitu sebesar 5,955. Dengan nilai  $n = 114$ ,  $\alpha = 5\%$ ,  $\alpha = 5\% : 2 = 0,25\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) =  $(n-k-1)$  yang dimana (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen (X)). Jadi,  $df = 114-1-1 = 112$  dengan ini  $t_{tabel}$  adalah = 1,98137 (1,981). Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  (5,955) >  $t_{tabel}$  (1,981), maka Hipotesis (H1) diterima yaitu secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	0.240	0.234	4.352

a. Predictors : (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai R square dalam penelitian ini yaitu 0,240 atau 24% yang artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang sebesar 24% dan sisanya 76% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan hasil pembahasan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu berdasarkan dari hasil analisis data yang sudah dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang. Hasil tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis yang dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(5,955) > (1,981)$  dengan nilai tingkat signifikansinya sebesar  $(0,000 < 0,05)$ , maka disimpulkan  $H_a$  diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel di luar penelitian ini pengaruhnya lebih besar signifikan yaitu sebesar 76% dibandingkan dengan variabel yang diteliti yaitu antara variabel kecerdasan emosional (X) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 24%.

Kemudian diperoleh hasil nilai rata-rata dari pernyataan kuesioner yang sudah diisi oleh semua responden dari variabel kecerdasan emosional (X). Diketahui butir pernyataan yang memiliki bobot tertinggi adalah butir pernyataan kesembilan yaitu "Saya selalu berusaha dalam meningkatkan keterampilan kerja" dengan bobot yang didapatkan sebanyak 508 dengan rata-rata nilai sebesar 4,45% dan untuk butir pernyataan yang memiliki bobot terendah adalah butir pernyataan keenam yaitu "Saya mampu bekerja dalam situasi dibawah tekanan" dengan bobot yang didapatkan sebanyak 417 dengan rata-rata nilai sebesar 3,65%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa, masih banyak pegawai yang tidak bisa bekerja dalam situasi dibawah tekanan.

Kemudian diperoleh hasil nilai rata-rata dari pernyataan kuesioner yang sudah diisi oleh semua responden dari variabel kinerja pegawai (Y). Diketahui butir pernyataan yang memiliki bobot tertinggi adalah butir pernyataan ketiga yaitu "Saya mampu memberikan prestasi dalam bekerja" dengan bobot yang didapatkan sebanyak 492 dengan rata-rata nilai

sebesar 4,31% dan untuk butir pernyataan yang memiliki bobot terendah adalah butir pernyataan kelima belas yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa memerlukan bantuan dari rekan kerja yang lain” dengan bobot yang didapatkan sebanyak 401 dengan rata-rata nilai sebesar 3,52%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa, masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa memerlukan bantuan dari rekan kerja yang lainnya.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adapun saran yang dapat diberikan, yaitu sebagai berikut :

1. Dilihat dari butir pernyataan yang memiliki bobot terendah dengan rata-rata nilai sebesar 3,65% pada variabel kecerdasan emosional (X) yaitu “Saya mampu bekerja dalam situasi dibawah tekanan”, yang dimana dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak bisa bekerja dalam situasi dibawah tekanan. Dalam hal ini peneliti menyarankan bahwa sebaiknya semua pegawai dan non pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang dapat meningkatkan tingkat kesadaran diri pada masing-masing pegawai dengan cara mampu memulihkan diri dari tekanan emosi agar sasaran kerja yang diharapkan dapat dicapai dengan mudah serta mampu menciptakan situasi kerja yang sehat, aman dan nyaman sesuai dengan yang diharapkan.
2. Dilihat dari butir pernyataan yang memiliki bobot terendah dengan rata-rata nilai sebesar 3,52% pada variabel kinerja pegawai (Y) yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa memerlukan bantuan dari rekan kerja yang lain”, yang dimana dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa memerlukan bantuan dari rekan kerja yang lainnya. Dalam hal ini peneliti menyarankan bahwa sebaiknya semua pegawai dan non pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang dapat meningkatkan tingkat kreativitas diri dan kemampuan individu yang mandiri pada masing-masing pegawai agar pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan sendirinya mampu diselesaikan dengan sendirinya dengan cara setiap pegawai mampu untuk meningkatkan tingkat kreativitas yang tinggi serta kemampuan individu yang mandiri pada masing-masing pegawai.

Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel penelitian lain yang lebih bervariasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta mampu menyempurnakan hasil penelitian ini, sehingga nantinya dapat diperoleh informasi-informasi yang lebih rinci dan akurat tentang variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi maupun perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (1st ed.). Zahir Publishing.
- [2] Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/jurnal\\_risma\\_\(11-07-16-07-37-31\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/jurnal_risma_(11-07-16-07-37-31).pdf)
- [3] Marga, Y. K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E - Jurnal*

- Manajemen Kinerja*, 2(1), 22–36.  
<https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/manajemenkinerja/article/view/92>
- [4] Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- [5] Noviana, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 108–119. <http://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/457>
- [6] Nurliani, N. N., Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 49–55. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1773>
- [7] Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Penerbit Andi.
- [8] Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 13, 88–97. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/viewFile/13416/10140>
- [9] Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- [10] Rosmini, & Putranto, A. K. D. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Fakultas Seni Media Rekam Institut Seni Indonesia Yogyakarta*. IV(1), 19–42. <http://journal.stia-aan.ac.id/index.php/PRDM/article/view/34>
- [11] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (9th ed.). PT. Refika Aditama.
- [12] Setyorini, D., & Syahlani, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akrab Juara*, 3(4), 262–270. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1>  
<http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024>  
<https://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103>  
<http://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- [13] Sodik, S. S. & M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- [14] Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.