



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA TASIKMALAYA

(Survei pada Guru SD di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya)

Arga Sutrisna¹ Suci Putri Lestari²

Email: argasutrisna@unper.ac.id¹

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Perjuangan Tasikmalaya^{1,2}

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah *pertama* untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional, *kedua* mengetahui bagaimana kinerja, *ketiga* mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, serta *keempat* menjadi dasar penelitian berikutnya. Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan diatas adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*), penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan terhadap Guru SD di Kecamatan Cipedes pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dalam kurun waktu empat bulan. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Guru SD di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Luaran dari penelitian ini berupa publikasi ilmiah di jurnal nasional tidak terakreditasi (JUMPER) dan sebagai bahan ajar dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Guru SD

ABSTRACT

The purpose of this study is first to know how emotional intelligence, secondly to know how performance, third to know how emotional intelligence affects employee performance, and fourth to be the basis of the next research. The method used to achieve the above objectives is explanatory research method, the use of this method because researchers not only describe empirical facts found in the field, but also intend to analyze and explain the influence between variables. This research was conducted on elementary teachers in Cipedes sub-district at tasikmalaya city education office within four months. The result of this study is that there is a significant influence between emotional intelligence on the performance of elementary school teacher civil servants in the Tasikmalaya City Education Office. Outside of this research in the form of scientific publications in the national journal is not accredited (JUMPER) and as a teaching material in human resource management courses.

Keywords: Emotional Intelligence, Elementary Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya merupakan salah satu dinas di Kota Tasikmalaya yang menaungi pelayanan tentang bidang pendidikan. Sebagai lembaga yang berada dalam naungan pemerintahan Kota Tasikmalaya, Dinas Pendidikan Kota



Tasikmalaya harus bisa memberikan pelayanan yang prima terhadap seluruh masyarakat yang khususnya bergelut di bidang pendidikan, agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai tujuan yang ditargetkan. Dengan jumlah Guru SD di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya sebanyak 358 orang, menyebabkan masing-masing Guru yang ditempatkan di masing-masing SD di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya mempunyai beban kerja yang lebih berat dibandingkan di daerah lain.

Hal ini dapat mengakibatkan kondisi kerja yang tidak kondusif dan menghadapi anak didik dengan beragam karakter yang masih harus banyak di maklumi sehingga berkecenderungan mengakibatkan tingkat emosional Guru menjadi sulit di kontrol. Untuk membatasi masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini, maka penulis hanya melakukan pembahasan tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja, dengan hipotesa awal “Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya (Survei pada Guru SD di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya)”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan *interpersonal* dan *intrapersonal* yang berfungsi sebagai tali pengendali untuk menyeimbangkan perasaan, pikiran serta tindakan. Goleman (2007:40)

Komponen-Komponen Kecerdasan Emosional

Segal (2001:5) mengatakan bahwa; “Ruang lingkup EQ adalah hubungan pribadi dan sosial”, sehingga dapat dikatakan, kecerdasan emosional pada manusia dikelompokkan menjadi dua, yaitu kecerdasan pribadi dan kecerdasan sosial.

- a. Kecerdasan Pribadi, Goleman (2007:44) menjelaskan bahwa “kecerdasan pribadi adalah kemauan untuk mengelola / mengembangkan diri sendiri.” Keuntungan orang yang dapat memperhatikan diri sendiri, dapat juga memperhatikan orang lain, artinya mereka yang mempunyai kemampuan pribadi tinggi akan mampu mengenali dan menerima perasaan orang lain.

Kecerdasan pribadi menurut Goleman (2007:41) memiliki beberapa unsur, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi diri.

- b. Kecerdasan Sosial. Kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk menentukan bagaimana menangani suatu hubungan (Goleman, 2007:43). Stein dan Book (2002:139) menerangkan bahwa “kecerdasan sosial adalah keterampilan memahami, berinteraksi, bergaul secara baik dengan orang lain.”

Goleman (2007:162) menyatakan ada tiga kecakapan yang perlu dimiliki dalam berinteraksi dengan orang lain, yaitu: 1) empati, 2) keterampilan sosial, dan 3) koordinasi sosial.

Kinerja

Menurut Cooper (dalam Samsudin, 2006:159), “*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like.*” Artinya, kinerja kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan



menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2007:67).

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002:378) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas.
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dalam kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Keandalan.
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi.
4. Kehadiran.
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerjasama.
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mempunyai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Singarimbun (2008: 4)

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	DefenisiOperasional	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)
Kecerdasan Emosional (X)	kemampuan Pegawai Negeri Sipil Guru SD di Kecamatan Cipedes pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak	1. Kecerdasan Pribadi – Kesadaran diri – Pengaturan diri – Motovasi diri 2. Kecerdasan Sosial – Empati – Keterampilan Sosial – Koordinasi Sosial	Ordinal



melumpuhkan kemampuan berpikir,
berempati, dan berdoa

Kinerja (Y)	Tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil Guru SD di Kecamatan Cipedes pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dalam kurun waktu tertentu dan patut diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan Berkerjasama	Ordinal
-------------	--	--	---------

Populasi dan Sampel Penelitian

populasi penelitian ini adalah sebanyak 358 orang Guru SD di Kecamatan Cipedes pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Data update 14/4/2020 <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/guru/2/026800>
Adapun sampel dalam penelitian ini sebesar : Wiratna Sujarweni (2014:16).

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

$$n = 358 / (1 + 358.(0,1)^2)$$

$$n = 358 / 4,58$$

n = 78,17 dibulatkan menjadi 79 orang

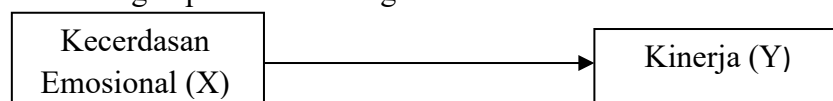
Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi = 360

e = Batas Toleransi Error = 10%

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh motivasi dan program kesejahteraan terhadap kepuasan kerja maka disajikan paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Paradigma Penelitian



4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian Awal

Merupakan penelitian analisa masalah yang terdapat dalam objek hingga pemberian kuesioner terhadap para Guru SD di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.

UJI VALIDITAS

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas									
Variabel	Item	r hitung	Nilai Korekasi	Keterangan	Variabel	Item	r hitung	Nilai Korekasi	Keterangan
Kecerdasan Emosional	X1	.751**	.3	Valid	Kinerja	Y1	.784**	.3	Valid
	X2	.695**	.3	Valid		Y2	.713**	.3	Valid
	X3	.627**	.3	Valid		Y3	.751**	.3	Valid
	X4	.726**	.3	Valid		Y4	.776**	.3	Valid
	X5	.543**	.3	Valid		Y5	.768**	.3	Valid
	X6	.659**	.3	Valid		Y6	.747**	.3	Valid
	X7	.531**	.3	Valid		Y7	.779**	.3	Valid
	X8	.820**	.3	Valid		Y8	.679**	.3	Valid
	X9	.795**	.3	Valid		Y9	.708**	.3	Valid
	X10	.697**	.3	Valid		Y10	.761**	.3	Valid
	X11	.733**	.3	Valid		Y11	.765**	.3	Valid
						Y12	.705**	.3	Valid
						Y13	.789**	.3	Valid
						Y14	.757**	.3	Valid
						Y15	.719**	.3	Valid
						Y16	.720**	.3	Valid
						Y17	.676**	.3	Valid
						Y18	.532**	.3	Valid
						Y19	.693**	.3	Valid
						Y20	.774**	.3	Valid
						Y21	.725**	.3	Valid
						Y22	.799**	.3	Valid
						Y23	.680**	.3	Valid
						Y24	.715**	.3	Valid
						Y25	.734**	.3	Valid
						Y26	.601**	.3	Valid
						Y27	.760**	.3	Valid
						Y28	.749**	.3	Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data diolah melalui Ms-Excel



Dari hasil uji validitas mengenai kecerdasan emosional (X) dan Kinerja (Y) secara keseluruhan angka yang didapat dari pernyataan pertama sampai pernyataan terakhir dari hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel. Sehingga uji validitas variabel keputusan valid.

UJI RELIBILITAS

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.880	11	.972	28

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	79	100.0

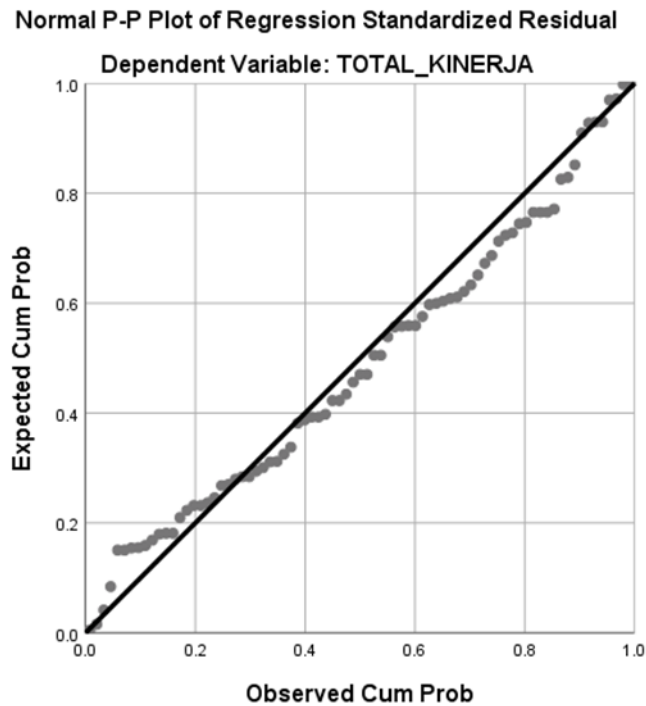
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 25 yang terlampir pada menunjukkan angka yang didapat diatas $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,880 > 0,60$ dan $0,972 > 0,60$) Sehingga uji reliabilitas terpenuhi.

UJI NORMALITAS

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan Grafik hasil pengolahan data SPSS. V.25

1) Uji Normal Probability Plot



2) Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.32086970
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.088
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, dan Sig. 0,057 > 0,05. Hal ini menandakan bahwa model asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3
Klasifikasi Penilaian Setiap Indikator dan Variabel



Skor Penilaian Indikator	Skor Penilaian Variabel X	Skor Penilaian Variabel Y	Klasifikasi Penilaian
332 - 395	3654 - 4345	9294 - 11060	Sangat Baik (SB)
269 - 331	2958 - 3653	7524 - 9293	Baik (B)
206 - 268	2261 - 2957	5753 - 7523	Cukup Baik (CB)
143 - 205	1565 - 2260	3983 - 5752	Kurang Baik (KB)
79 - 142	869 - 1564	2212 - 3982	Tidak Baik (TB)

Sumber : Data Pengolahan Penelitian

Tabel 4
Rekapitulasi Pernyataan Kecerdasan emosional (X)

Statistics												TOTAL	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11		
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sum		344	345	325	308	337	362	316	320	353	358	354	3722
Klasifikasi		SB	SB	B	B	SB	SB	B	B	SB	SB	SB	SB

Sumber : data diolah dari sumber SPSS 25

Dari Tabel 4 tersebut bisa disimpulkan 7 pernyataan kuesioner dijawab responden dengan klasifikasi sangat baik dan sisanya 4 pernyataan kuesioner dijawab responden dengan klasifikasi baik. Secara keseluruhan variabel Kecerdasan Emosional (X), masuk dalam klasifikasi sangat baik (SB) dengan skor 3.722, ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dalam klasifikasi sangat baik.

Tabel 5
Rekapitulasi Pernyataan Kinerja (Y)

Statistics																									TOTAL					
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24		Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sum		334	327	332	343	339	357	364	353	359	345	352	336	351	333	360	351	362	369	324	364	350	340	344	358	330	320	353	338	9688
Klasifikasi		SB	B	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	B	SB	SB	SB	SB	SB	SB	B	SB	SB	SB	

Sumber : data diolah dari sumber SPSS 25

Dari Tabel 5 tersebut bisa disimpulkan 25 pernyataan kuesioner dijawab responden dengan klasifikasi sangat baik dan sisanya 3 pernyataan kuesioner dijawab responden dengan klasifikasi baik. Secara keseluruhan variabel Kinerja (Y), masuk dalam klasifikasi sangat baik (SB) dengan skor 9.688, ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja yang dimiliki oleh guru SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dalam klasifikasi sangat baik.

ANALISIS REGRESI



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.665	.660	13.407	2.021

a. Predictors: (Constant), TOTAL_EQ
 b. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27439.423	1	27439.423	152.653	.000 ^b
	Residual	13840.754	77	179.750		
	Total	41280.177	78			

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA
 b. Predictors: (Constant), TOTAL_EQ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	51.866	13.840		3.747	.000	
	TOTAL_EQ	3.608	.292	.815	12.355	.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Dari hasil SPSS 25 diatas dapat di simpulkan sebagai berikut :

Persamaan regresi sederhana yang terjadi adalah

$$Y = 51,866 + 3,608 X + e$$

Dalam persamaan regresi di atas, konstanta adalah 51,866. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan dari variabel kecerdasan emosional dan variabel lain yang mempengaruhi kinerja, maka Y (Kinerja Pegawai) akan sebesar 51,866. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional berkorelasi 3,608 meningkatnya Guru SD dalam Kinerjanya, dengan asumsi faktor lainnya tetap.

Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif. Artinya, semakin baik kecerdasan emosional guru SD maka akan semakin baik pula kinerja dari para guru SD tersebut. Sedangkan besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 66,5% [$K_d = (0,665)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansinya. Hasil perhitungan memberikan nilai Sig. 0,000 (hasil perhitungan SPSS versi 25) yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$).



Dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima, yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dari hasil analisis mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya (Survei pada Guru SD di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya), maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berada pada klasifikasi sangat baik, hal ini berarti bahwa secara keseluruhan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dalam klasifikasi sangat baik.
2. Kinerja Pegawai berada pada klasifikasi sangat baik, hal ini berarti bahwa secara keseluruhan kinerja yang dimiliki oleh guru SD di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dalam klasifikasi sangat baik.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya

Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna untuk Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, berdasarkan hasil penelitian yang diambil dari poin terendah masing-masing indikator setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil analisis dalam kecerdasan emosional, sebenarnya sudah dilakukan dengan baik karena semua tanggapan responden tentang kecerdasan emosional guru SD dikategori sangat baik, namun pada poin pernyataan “Saya dapat mengekspresikan emosi dengan tepat” yang berada paling rendah diantara poin lainnya. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sebaiknya memberikan keleluasaan bagi para Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya terutama Guru SD dalam mengekspresikan emosinya dengan tepat sehingga emosi yang dikeluarkan oleh para Guru SD ini bisa berdampak positif bagi dirinya, tempat bekerja, dan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya tentunya.
 - b. Kinerja Pegawai sebenarnya sudah sangat baik namun pada poin pernyataan “Saya melakukan kunjungan ke rumah orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar”. meskipun dalam kategori baik namun poin ini nilainya rendah dibanding dengan poin yang lainnya, dalam kondisi pandemic covid-19 saat ini memang ada kesulitan tersendiri dalam proses pembelajaran, tetapi Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya hendaknya lebih membuka diri untuk anak-anak yang mengalami masalah dalam proses belajar, dengan membuka layanan kesulitan apa saja yang ditemui peserta didik dalam proses belajar terutama daring seperti saat ini. Diharapkan dengan adanya layanan tersebut para Guru SD dapat melakukan kunjungan terbatas ke rumah peserta didik tersebut untuk membantu melancarkan proses belajar yang sebelumnya bermasalah.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya



Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain di luar variabel-variabel yang telah diteliti, seperti kecerdasan adaptasi, kecerdasan kreatif, kecerdasan spiritual, dan lain sebagainya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. (2009). *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta : Prenada Media.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate: dengan Program SPSS 23*. UNDIP PRESS: Semarang.
- Goleman, Daniel. (2007). *Emotional Intelligence*. Diterjemahkan oleh T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hani T. Handoko. (2009). *Manajemen*, Edisi Ke-2, Cetakan Keduapuluh, Yogyakarta : BPFE
- Henry Simamora. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nugroho, Rakhmat. (2008). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung). *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang* Vol.8, No.3, hal.17-29.
- Sekaran, Uma. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, (2007). *Statistik untuk Penelitian*. Revisi Terbaru. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tukijan, Hernoto. (2011). Analisis Perbedaan Kecerdasan Emosional, motivasi kerja, kinerja, ditinjau dari gender dan tingkat pendidikan (studi faskel ekonomi PNPM Mandiri Perkotaan Jawa Tengah). *Ejurnal STIE Dharmaputra, Semarang* Vol.18, No. 30
- V. Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Paper Plane.
<https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/guru/2/026800>