

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA AMERTHA BUANA KABUPATEN TABANAN

Ni Made Rani Untari¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Program Studi Manajemen Unmas Denpasar

E-mail : dek.raniuntari98@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the work result in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties according to the responsibilities assigned to him. The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence, extrinsic motivation, and organizational support on employee performance at Perumda Tirta Amertha Buana, Tabanan Regency. This research was conducted at Perumda Tirta Amertha Buana Tabanan Regency using 45 employees. The technique of determining the sample in this study is the census method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis processed using SPSS software. Based on the results of the analysis, this study shows that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. Extrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance. Organizational support has a positive and significant effect on employee performance. Emotional intelligence, extrinsic motivation, and organizational support simultaneously influence employee performance.

Keywords: emotional intelligence, extrinsic motivation, organizational support, and employee performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Dalam era sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan dari

organisasi yang diharapkan. Salah satu sebab yang dapat memengaruhi kesuksesan perusahaan yakni kinerja karyawan.

Mangkunegara (2015: 67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

Pada kondisi sebenarnya Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan

menurut pengamatan peneliti, terdapat masalah yaitu masih rendahnya kinerja karyawan. Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan kepala bagian umum bahwa Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut masih belum dapat direalisasikan karena masih terdapat karyawan yang belum bisa mengarahkan dirinya kedalam hal yang dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dalam melayani masyarakat masih kurang maksimal. Terkait dari permasalahan kinerja karyawan tersebut, adapun jumlah keluhan pelanggan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan tahun 2019 adalah 3.154 keluhan. Ini membuktikan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan sehingga mendapatkan keluhan dari pelanggan.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional (EQ). Goleman (2005) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Rendahnya kecerdasan emosional karyawan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yang dapat dilihat dari karyawan yang kurang dapat mengendalikan emosi dirinya sendiri. Rendahnya kecerdasan emosional karyawan, akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan juga rendah. Hal ini disebabkan emosi yang kurang dikendalikan akan mengurangi niat

untuk membantu rekan kerja bahkan bisa memicu timbulnya masalah antar karyawan. Penelitian Irma Mulyasari (2018), Ningrum Ramadhani (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari luar diri individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi: 2015). Rendahnya motivasi ekstrinsik terhadap karyawan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan ditunjukkan melalui sikap tidak semangatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah. Karyawan kurang bersemangat memotivasi dirinya sendiri maupun orang lain untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja, karena tidak adanya dorongan dari perusahaan. Penelitian Edi Sugiono dan Widia Rachmawati (2019) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ahmad Dedi dkk (2016) menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Muslih (2017) menyatakan motivasi ekstrinsik tidak selalu dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasional. Menurut Robbins (2015:278) dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri.

Permasalahan yang terkait dengan dukungan organisasional pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yaitu kesulitan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sebanding dengan upah yang seharusnya diterima, ini mengindikasikan bahwa belum terciptanya suatu keadilan di perusahaan tersebut yang menjadi bagian dari dukungan organisasional. Penelitian Mursidta (2017) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Murniasih dan Sudarma (2016) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan”. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan ?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan ?
3. Apakah Dukungan Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018:512) “Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Menurut Goleman (2018:513), menyebutkan bahwa indikator kecerdasan emosional yaitu:

1. Kesadaran diri

Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas

atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan diri

Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.

3. Motivasi

Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati

Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan Sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Suhardi (2013), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Hamali (2013) yang dikutip dari Armstrong indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik adalah:

1. Policy and administration (Kebijakan dan administrasi)

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan.

2. Quality supervisor (Kualitas Supervisi)

Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.

3. Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubunganperseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya.

4. Working condition (Kondisi kerja)

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut.

5. Wages (Gaji)

Masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

Dukungan Organisasional

Erdogan dan Enders (2016:8) menyatakan dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun

organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka.

Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Baliartati (2016), indikator dukungan organisasional, yaitu:

1. Faktor Keadilan

Keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi.

2. Dukungan Atasan

Tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan.

3. Penghargaan dan Kondisi Kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi kerja yaitu:

- (1) Pengakuan, gaji dan kesempatan promosi
- (2) Keamanan dalam bekerja
- (3) Kemandirian

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:132) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

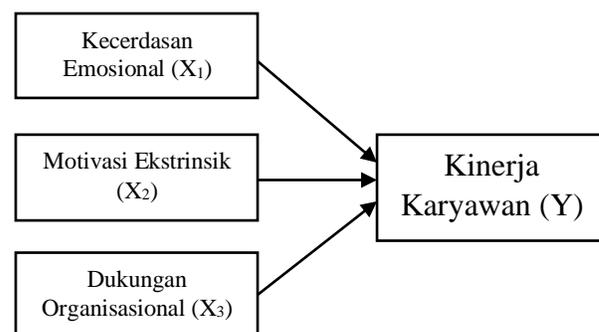
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).

5. Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2020)

Hipotesis

H₁: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

H₂: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

H₃ : Dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

IV. METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan yang terkait dengan kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik, dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X₁), motivasi ekstrinsik (X₂), dukungan organisasional (X₃), variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dengan menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan proram SPSS.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen kecerdasan emosional (X₁), motivasi ekstrinsik (X₂), dan dukungan organisasional (X₃) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja

karyawan (Y) secara simultan maupun parsial.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,291	3,792		0,077	0,939
Kecerdasan Emosional	0,202	0,092	0,292	2,189	0,034
Motivas Ekstrinsik	0,438	0,130	0,472	3,381	0,002
Dukungan Organisasional	0,219	0,137	0,210	2,122	0,040
R					0,809
<i>R Square</i>					0,655
<i>Adjusted R Square</i>					0,630
<i>F Statistic</i>					25,947
Signifikansi					.000 ^b

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X₁) sebesar 0,202 hal ini berarti apabila kecerdasan emosional (X₁) semakin tinggi maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan diasumsikan variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik (X₂) sebesar 0,438, hal ini berarti apabila motivasi ekstrinsik (X₂) semakin tinggi maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan diasumsikan variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi dukungan organisasional (X₃) sebesar 0,219, hal ini berarti apabila dukungan organisasional (X₃) semakin tinggi maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan diasumsikan variabel lain tetap.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,809. Besarnya nilai R 0,809 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kecerdasan emosional, motivasi dan dukungan

organisasional terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

Pada tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,630. Hal ini berarti kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan sebesar 63,0% sedangkan sisanya $100,0\% - 63,0\% = 37,0\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 25,947 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan diuraikan sebagai berikut:

1) Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, variabel antara kecerdasan emosional (X_1) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,292 dengan nilai signifikan sebesar 0,034 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh positif dan

signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2) Variabel Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, variabel antara motivasi ekstrinsik (X_2) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,472 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

3) Variabel Dukungan Organisasional (X_3)

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, variabel antara dukungan organisasional (X_3) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,210 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dukungan organisasional (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

VI. PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tingginya

kecerdasan emosional maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

- 2) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tingginya motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.
- 3) Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tingginya dukungan organisasional maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

Keterbatasan

- 1) Membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data serta melakukan wawancara untuk membuat *appointment*.
- 2) Peneliti hanya menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan dukungan organisasional.

Saran

- 1) Bagi Pimpinan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan
 - a) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri dan keterampilan sosial dengan skor terendah sebesar masing-masing 4,06, maka disarankan kepada pimpinan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan

mendorong karyawan untuk lebih percaya diri serta mampu berkomunikasi dan berkolaborasi dalam sebuah tim untuk menyelesaikan masalah, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

- b) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel emosional motivasi ekstrinsik yaitu prestasi kerja dengan skor terendah sebesar 3,77, maka disarankan agar pimpinan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.
- c) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel dukungan organisasional yaitu pelatihan kerja dengan skor terendah sebesar 3,86, maka peneliti sarankan agar pimpinan Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan memberikan pelatihan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang kinerja karyawan, diharapkan menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti; kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan

untuk memperoleh kekuatan hubungan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel sehingga benar-benar mampu menjelaskan suatu kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baliartati, Beta Oki (2016) Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas trisakti Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.
- Erdogan, B., & Enders, J., 2012, Support From the Top : Supervisors Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader – Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships, *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321– 330
- Goleman, Daniel. 2018a. Emotional Intelligence. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mahennoko, Anandhika angga. 2011. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah daerah kabupaten Demak. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Ke-12. ed. Susan Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasari, Irma. "Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai." *Journal of Management Review* 2.2 (2019): 190-197.
- Murniasih, Emi, and Ketut Sudarma. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif." *Management Analysis Journal* 5.1 (2016).
- Nawawi, Hadari, 2013, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Yogyakarta, Gajahmada University Press
- Ramadhani, Ningrum. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera (SGS))." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 5.1 (2019).
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Jakarta : Salemba Empat