



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 9354-9367

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Proteksi Sumber Daya Manusia Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Makassar

Hidayatul Khaeriyah^{1✉}, Dahliah², Amir³, Amir Mahmud⁴

Universitas Muslim Indonesia

Email: khaeriyahhidayatul@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh proteksi sumber daya manusia dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan dengan memberikan kuesioner kepada 91 responden. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini secara parsial proteksi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Proteksi Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of human resources protection and Emotional Intelligence on employee's performance in PDAM Kota Makassar. This research uses primary data by conducting direct research in the court by gave questionnaires to 91 respondents. The data analyzed technique was carried out multiple linear regression. The result of this study partially shows human resources protection has a positive and significant effect on employee's performance and emotional intelligence has a positive and significant effect on employee's performance

Keywords: *Effect of Human Resources Protection, Emotional Intelligence, Employee's Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta, 2013:11). Suatu perusahaan terdapat berbagai macam instrumen guna mendorong tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Instrumen - instrumen yang dimaksud adalah bahan baku, tenaga kerja, teknologi, dan modal. Diantara instrumen tersebut, terdapat salah satu yang paling penting yaitu tenaga kerja atau bisa disebut sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting untuk memberikan suatu keuntungan disamping sebagai penggerak dinamika organisasi atau perusahaan. Selain itu kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar atau singkatnya dikenal dengan PDAM Kota Makassar sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda awal abad ke-20 karena adanya tuntutan jasa air bersih oleh masyarakat umum. Sebagai salah satu perusahaan publik yang ada di daerah, PDAM sangatlah diperlukan bagi seluruh golongan masyarakat. Sesuai dengan visinya yaitu menjadi salah satu perusahaan air minum terbaik, mandiri, dan profesional serta berwawasan global. Fenomena yang terjadi pada proteksi SDM terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Makassar ditemukan bahwa proteksi SDM belum optimal dan masih terbilang kurang baik, dimana kurangnya proteksi jaminan keselamatan kerja untuk pegawai yang mayoritas pegawai PDAM Kota Makassar adalah pegawai lapangan sehingga, hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Hamali (2016:8) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian.

Pengertian Proteksi Sumber Daya Manusia

Proteksi / perlindungan kerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang – undangan. Dalam melaksanakan program proteksi banyak perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asuransi yang memberikan pertanggung jawaban terhadap kemungkinan timbulnya masalah kesehatan, finansial atau masalah lainnya yang dihadapi atau dialami oleh pekerja dan keluarganya dikemudian hari.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan dan mengambil keputusan yang terbaik dalam suatu permasalahan dengan melihat dari kondisi ideal suatu kebenaran atas dasar pembelajaran pengalaman dan penyesuaian lingkungan. Menurut Gardner dalam Rose (2002:58) mengemukakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang memiliki nilai dalam satu latar belakang budaya atau lebih.

Kinerja Pegawai

Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap individu harus bekerja dengan baik dan mempertahankan kinerjanya agar suatu organisasi dapat berkembang.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh proteksi sumber daya manusia dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Makassar.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan data kuantitatif dan data kualitatif, sumber data yang

digunakan data primer dan data sekunder

C. Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Kota Makassar, Wilayah Pelayanan VI yang terdiri dari 91 orang pegawai. Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah seluruh pegawai PDAM Kota Makassar Wilayah Pelayanan VI yang jumlah populasi sebanyak 91 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, diantaranya 30 staf administrasi, 56 staf lapangan, dan 5 pejabat structural.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: observasi atau pengamatan, kuesioner, dokumentasi dan wawancara.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Proteksi Sumber Daya Manusia (X_1)	X1.1	0,797	0,2061	Valid
	X1.2	0,803		Valid
	X1.3	0,753		Valid
	X1.4	0,724		Valid
	X1.5	0,785		Valid
Kecerdasan Emosional (X_2)	X2.1	0,708	0,2061	Valid
	X2.2	0,762		Valid
	X2.3	0,726		Valid
	X2.4	0,725		Valid
	X2.5	0,692		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,768	0,2061	Valid
	Y.2	0,777		Valid
	Y.3	0,763		Valid

	Y.4	0,829		Valid
	Y.5	0,797		Valid

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari proteksi sumber daya manusia (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Uji validitas ini menggunakan tabel *r product moment* dengan rumus $df = n - 2 = 91 - 2 = 89$, didapatkan nilai r tabel adalah 0,2061 pada taraf signifikan 5%. Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel proteksi sumber daya manusia (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir item pernyataan pada kuisisioner ini dinyatakan valid.

b. Uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Proteksi Sumber Daya Manusia (X_1)	0,830	0,70	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X_2)	0,770	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,846	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan Kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	5.549	2.159		2.570	.012
	Proteksi_SDM	.391	.088	.402	4.431	.000
	Kecerdasan_Emosional	.356	.096	.335	3.697	.000

Berdasarkan tabel 8 hasil *output SPSS* maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,549 + 0,391 X_1 + 0,356 X_2$$

Dimana:

5,549 : Nilai konstanta sebesar 5,549 mempunyai arti bahwa apabila variabel proteksi sumber daya manusia (X_1) dan kecerdasan Emosional (X_2) *leverage* bernilai 0 maka kinerja pegawai sebesar 5,549

0,391 X_1 : Nilai koefisien regresi proteksi sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,391 mempunyai arti bahwa apabila variabel proteksi sumber daya manusia (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,391 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara proteksi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

0,356 X_2 : Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,356 mempunyai arti bahwa apabila variabel kecerdasan emosional (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,356 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

C. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji koefisien determinasi (uji r)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.356	2.191

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel proteksi sumber daya manusia (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,609; hal ini menunjukkan pengaruh kategori kuat. Sedangkan, Koefisien determinasi (R^2) = 0,370 menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel proteksi sumber daya manusia dan kecerdasan emosional sebesar 37% sedangkan sisanya (63%) ditentukan oleh variabel lain.

b. Uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.549	2.159		2.570	.012
	Proteksi_SDM	.391	.088	.402	4.431	.000
	Kecerdasan_Emosional	.356	.096	.335	3.697	.000

Melalui statistik uji t terdiri dari proteksi sumber daya manusia (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan dapat diketahui secara parsial pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel proteksi sumber daya manusia tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 4,431 > 1,987. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, proteksi sumber daya manusia positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis pertama diterima)

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 3,697 > 1,987. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis kedua diterima)

c. Uji simultan (uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	248.640	2	124.320	25.894	.000 ^b
Residual	422.503	88	4.801		
Total	671.143	90			

1) Berdasarkan nilai signifikansi didapatkan nilai Sig. F sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel proteksi sumber daya manusia (X_1) dan variabel kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai (Y).

- 2) Berdasarkan nilai F yang diperoleh nilai Fhitung = 25,894; sedangkan Ftabel pada koordinat 2;88 adalah 3,10. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel proteksi sumber daya manusia (X1) dan variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16667448
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.039
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, di dapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Proteksi_SDM	.871	1.149
	Kecerdasan_Emosional	.871	1.149

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel proteksi sumber daya manusia (X₁) $0,871 > 0,10$, kecerdasan emosional (X₂) $0,871 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF variabel proteksi sumber daya manusia (X₁) $1,149 < 10$,

kecerdasan emosional (X_2) $1,149 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Proteksi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa proteksi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Makassar. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara proteksi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, individu dalam hal ini pegawai yang merasa terproteksi dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian ini, indikator yang paling berpengaruh untuk variabel kecerdasan emosional yaitu indikator kelima dengan pernyataan "Perusahaan memberikan waktu istirahat dalam rentang waktu kerja". Proteksi sumber daya manusia berperan penting dalam melindungi seseorang dalam hal ini adalah pegawai yang ada pada organisasi atau perusahaan. Pegawai dengan proteksi yang tinggi dapat terjaga keselamatan dalam bekerja dan memaksimalkan kinerja dari pegawai. Proteksi pegawai adalah suatu keharusan bagi perusahaan atau instansi yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan program proteksi banyak perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asuransi yang memberikan pertanggung jawaban terhadap masalah kesehatan, finansial atau masalah lainnya yang dihadapi atau yang dialami karyawan dan keluarganya dikemudian hari. Praktiknya, pemberian proteksi ini kualitasnya tidak sama diantara masing-masing karyawan, tergantung dari kedudukan dan tanggung jawab mereka masing-masing (Kahfi, 2020). Perlindungan, keselamatan dan kesehatan karyawan adalah suatu strategi dalam memaksimalkan kualitas karyawan yang antara lain bertanggung jawab terhadap individual karyawan (Adnyana, 2022). Proteksi sumber daya manusia dilakukan akan memberikan rasa aman untuk keselamatan sendiri maupun memberi rasa aman untuk kesehatan pekerja (Yani, 2019), dalam hal ini atasan harus bisa memperhatikan keselamatan fisik saat sedang melakukan aktifitas dalam bekerja dilapangan. Disisi lain proteksi sumber daya manusia ini tidak hanya berupa rasa aman, kesehatan ataupun memaksimalkan kinerja tetapi juga disini perlu diperhitungkan kompensasi yang diterima nantinya jika terjadi sesuatu dan lain hal, proteksi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang patut diberikan sesuai dengan perundang - undangan tenaga kerja yang ada. (Zainal, Veithzal Rivai, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti, Eni (2009) dan Mirhanti, D. A. (2024) menyatakan bahwa proteksi sumber daya manusia berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan I Putu Agus Adnyana, 2022 bahwa proteksi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Makassar. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, individu dalam hal ini pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian ini, indikator yang paling berpengaruh untuk variabel kecerdasan emosional yaitu indikator kelima dengan pernyataan "Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial". Kecerdasan emosional berperan penting dalam kemampuan seseorang untuk mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosi mereka dengan baik. Ini penting dalam hubungan sosial, dimana mereka perlu tetap tenang dan terkendali dibawah tekanan.

Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk mengatasi frustrasi, mengendalikan emosi, memelihara sikap optimis, dan membangun hubungan baik dengan orang lain (Fabiola, 2006). Dengan memanfaatkan emosi secara efektif, seseorang dapat mencapai tujuan, membangun hubungan yang produktif, dan meraih kesuksesan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan adanya relevansi dengan teori atribusi, dimana teori atribusi menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan faktor eksternal. Kecerdasan emosional adalah faktor internal yang mempengaruhi bagaimana seorang pegawai mengendalikan emosi mereka untuk membangun hubungan sosial yang baik. Kecerdasan emosional ini sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam mengerjakan pekerjaannya, pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengatasi stres lebih baik, menjaga ketenangan dalam situasi sulit, dan mengambil keputusan yang lebih bijaksana. Kecerdasan emosional berdampak positif terhadap kinerja pegawai karena mencakup kemampuan untuk mengendalikan emosi dan menjalin hubungan baik dengan orang lain. Oleh karena itu, ketidakmampuan dalam mengontrol emosi dapat mengganggu pekerjaan dan mempengaruhi kinerja secara negatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati (2018) dan Nina Octavia, Keumala Hayati, Mirwan Karim (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Wulandari, W., Burhanuddin, B., & Mustari, N. (2021). bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terhadap variabel – variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diukur dengan proteksi sumber daya manusia dan kecerdasan emosional maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proteksi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi proteksi sumber daya manusia terhadap seorang pegawai maka kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar akan semakin meningkat.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional seorang pegawai maka kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. P. A. (2022). Proteksi Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 819-825.
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Agustian, Ary Ginanjar. (2006). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Alam, R., & Thoyib, A. (2010). Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan pada Rumah Sakit Palopo, Parepare dan Bone di Sulawesi Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(1).
- Al-Giffari, A., Sinring, B., Alam, R., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Di Makassar. YUME:

- Journal of Management, 5(1), 494-504. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1869>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi bisnis dan manajemen*, 2(1), 91.
- Aris, M. ., Munawwarah, R. A. ., Azis, M. ., & Sani, A. . (2022). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bradberry, Travis, dan Greaves, Jead. 2007. *Menerapkan EQ di T empat Kerja dan Ruang Keluarga*. Yogyakarta: Think Jogjakarta.
- Dalyono, M. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Gardner, Howard. 2002. *Multiple Intelligence – Kecerdasan Majemuk*. Jakarta : Interaksara.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hartati, Sofia. (2004). *Perkembangan Belajar pada Anak Usia Dini*. Jakarta: DEPDIKNAS, Ditjen DIKTI, DIT. PPTK dan KPT
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara
- Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(2), 86-95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>

- Imam, Soepomo, 2001, Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja, Djembatan, Jakarta.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 130-144.
- Octaviany, A., Mas'ud, M., & Nasaruddin, F. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Makassar. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 1(1), 102-114. <https://doi.org/10.52103/jaf.v1i1.126>
- Patton. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98-107.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrinullah, Syahrinullah, et al. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tunjangan Kinerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene." *Jurnal Sosio Sains*, vol. 7, no. 2, 2021, pp. 116-130, doi:10.37541/sosiosains.v7i2.631.
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik / Veithzal Rivai*. 2006
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wijayanti, E. (2009). *PENGARUH UPAH DAN TINGKAT PROTEKSI KERJA PERUSAHAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ANGKASA*

POLYPROPINDO SUKOHARJO (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wulandari, W., Burhanuddin, B., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 140-155.

Yusuf, Syamsu. 2009. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Rosda Karya.