



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3435-3440

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima

Sandrawati¹, Kartini Aprianti², Irma Mardian³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

sandrawati.stiebima21@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 149 dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling sejumlah 41 sampel pada pegawai bagian umum di sekretariat daerah kabupaten bima. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.

Kata kunci: Keterlibatan Kerja; Kecerdasan Emosional; Kinerja; Pegawai

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan dengan baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan (Abunio, 2022). Sehingga, karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina kerja dengan orang lain (Abunio, 2022). Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan, karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor-faktor pendukung yang diduga menjadi masalah dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah keterlibatan kerja, kecerdasan emosional yang diberikan perusahaan terhadap pegawainya.

Menurut Vroom dalam asmani (Musyawwir et al., 2021) menemukan bahwa kinerja adalah hasil suatu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (job performance). Winardi (Wuwungan et al., 2020) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya secara berhasil dan berdaya guna. Berdasarkan kemampuan para ahli di atas dapat bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (Silas et al., 2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, Maheswari dan Lutvy (Widyastuti & Rahardja, 2018). Mangkunegara (Damanik, 2021) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional.

Keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya (Septiadi et al., 2017). Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi (Nur Jumriatunnisah & Aurantia Marina, 2024). Keterlibatan kerja juga sebagai tingkat sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain dan menggunakan informasi-informasi untuk membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu untuk mengetahui serta menangani perasaan mereka dengan baik, mampu untuk menghadapi perasaan orang lain dengan efektif (Putri Mukhlisa et al., 2023). Kecerdasan emosional membutuhkan perasaan pengawasan, belajar mengenali, menghargai perasaan dalam diri mereka sendiri dan orang lain yang merespon dengan tepat, efektif menerapkan energy emosional dalam kehidupan sehari-hari. Menurut wirawan (Ramadhana & Ratnawati, 2022) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri dan kemampuan untuk memanajemeni emosi orang lain.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bima (SETDA) berlokasi di Desa Dadibou, Kecamatan Woha, Kabupaten Bima. Sekretariat Daerah Kabupaten Bima (SETDA) bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah, dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretariat daerah bertanggung jawab kepada kepala daerah. Sekretariat daerah diangkat dari pegawai negeri sipil (PNS). Sekretariat daerah karena kedudukannya sebagai pembina disebut jabatan yang paling puncak dalam pola karier PNS di daerah. Untuk mencapai prestasi tentunya diperlukan kinerja yang tinggi, disinilah keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional memiliki peran penting bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima”

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian secara asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2015)(Indrawan, Asep, 2017). Penelitian ini mencari variable bebas Keterlibatan Kerja, Kecerdasan Emosional (X), terhadap variabel terkait kinerja pegawai (Y). Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati Suiyono (2016). Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretaris Daerah Kabupaten Bima sebanyak 149 orang responden. Sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2016). Sampel ini dipilih dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria adalah.

- Merupakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima Bagian Umum.
- Memenuhi sampel yang di perlukan oleh peneliti .
- Bersedia mejadi responden penelitian.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Devisi bagian umum sebanyak 41 responden dimana tugas Bagian Umum adalah melaksanakan urusan perlengkapan sekretariat daerah, melaksanakan urusan rumah tangga kepala daerah wakil kepala daerah dan sekretariat daerah dan melaksanakan penata usaha keuangan bagian umum. Pemilihan Devisi Bagian umum ini karena Devisi tersebut memenuhi syarat sampel tercukupi dibandingkan devisi lainnya dan bersedia menjadi responden penelitian

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas, asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan *SPSS for windows*.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil pengujian validitas variable keterlibatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dan Kinerja (Y), mempunyai nilai r hitung $>0,300$ serta nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan reliabel sehingga bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,200 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal dan penelitian ini terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas serta terhindar dari autokorelasi.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.955	4.307		1.847	0.073
	Keterlibatan Kerja	0.555	.143	.479	3.878	0.000
	Kecerdasan Emosional	0.601	.168	.443	3.582	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,955 + 0,555X1 + 0,601X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 8 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -7,955 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 7,955.
- Nilai koefisien 1 = 0,555 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X1) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,555 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien 2 = 0,601 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X2) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,601 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	0.742	0.728	4.31752
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu 0.861, artinya tingkat keeratan hubungan antara keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sangat kuat sebesar 0,861.

Tabel 3. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: *Data, diolah 2025*

Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,90 berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat **hubungan sangat kuat**. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,861 yang berarti hubungan antara variabel Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan sangat kuat**.

Dari tabel 2 di atas, diperoleh R square sebesar 0,742 artinya 74,2% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen keterlibatan kerja (X1) dan kecerdasan emosional (X2), sedangkan sisanya 25,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.827	4.284		-1.827	0.076
	Keterlibatan Kerja	.557	0.142	0.483	3.913	0.000
	Kecerdasan Emosional	.595	0.167	0.440	3.565	0.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

H1 : Keterlibatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui untuk Keterlibatan Kerja nilai t hitung sebesar 3,913 < t tabel 2,023 dengan signifikan sebesar 0,000 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Dengan demikian **H1 diterima**. Hal ini menjelaskan bahwa tanpa harus selalu diberikan motivasi, pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan deadline yang sudah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fathurrohman (2018) dan Septiadi et al (2017) secara konsisten menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Khan (2011) mendefinisikan Keterlibatan Kerja sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional atau mental dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

H2 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 4 di atas, Diketahui nilai t hitung Kecerdasan Emosional sebesar 3,565 > t tabel 2,023 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 dengan sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Dengan demikian **H2 terbukti dan diterima**.

Temuan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan Setyaningrum (2023) dan Afandi & Suprayetno (2024) menunjukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Arisona (2019) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Ningrum & Agung (2021) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena pengelolaan Kecerdasan Emosional yang baik dapat mencapai kesuksesan seperti yang dikatakan oleh Sitepu (2020) kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan dari kecerdasan intelektual saja, melainkan adanya dukungan dari kecerdasan lain salah satunya kecerdasan emosional. Penelitian Atifah Ridhawati (2016) hasil penelitian ditemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai juga.

Tabel 5. Uji F

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2037.447	2	1018.724	54.650	.000 ^b
	Residual	708.357	38	18.641		
	Total	2745.805	40			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah, 2025

H3 : Hubungan Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar $54,650 > f$ tabel 4,09 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Dengan demikian **H3 terbukti dan diterima**.

Menurut Triwulan (2014) pengaruh keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Lukar et al, 2020 serta Amanah & Banin (2022) juga mengemukakan bahwa Keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keterlibatan kerja yang tinggi dapat ditandai dengan semangat dan dedikasi pada pekerjaan sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya sehingga kinerja menjadi lebih optimal. Kecerdasan emosional yang baik dimana dengan kemampuannya untuk mengelola emosi, memahami diri dan orang lain serta berempati memungkinkan pegawai untuk berinteraksi secara lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.

Referensi

1. Abunio, N. (2022). the Influence of Work Competence, Work Environment and Emotional Intelligence on Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1624–1633. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39481>
2. Alfandi, L. B., & Suprayetno, D. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Mataram. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 4553–4565.
3. Amanah, N., & Banin, Q. Al. (2022). *Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin, motivasi dan*. 139–153.
4. Arisona, C. R. (2019). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 33(1), 1–12.
5. Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan direktorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1036>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

6. Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.30998/sap.v3i1.2730>
7. Halim, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 76–88. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i1.1539>
8. Indrawan, Asep, and Y. (2017). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif*. Pustaka Cendekia (Issue April 2023).
9. Irawati, A., & Pebrianto, D. (2020). *Eco-Entrepreneurship, Vol 6 No 1 Des 2020*. 6(1), 82–96.
10. Jusup, S. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. *Nobel Management Review*, 2(3), 403–417. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2390>
11. Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Influence of Work Competence, Emotional Intelligence, and Work Involvement of Employee Performance in Bulog Divre Sulut and Gorontalo Offices. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2147–2157. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28167>
12. Mahbara, H. (2024). *MODEL KINERJA PERAWAT MELALUI KOMUNIKASI INTERPERSONAL YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah ... 13(02)*, 666–679. <https://repository.unja.ac.id/62367/>
13. Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
14. Ningrum, W. W., & Agung, P. W. (2021). *Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja*. 19(2), 140–143.
15. Nur Jumriatunnisah, & Aurantia Marina. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(2), 44–60. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i2.1>
16. Perdana, A. I., Rangkuti, S., & Al Firah, A. F. (2024). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan. *Journal Economic Management and Business*, 2(2), 332–346. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i2.4173>
17. Putri Mukhlisa, Sindi Yohenda, Ulfa Yanti, & Linda Yarni. (2023). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127. <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>
18. Ramadhana, G. I., & Ratnawati, I. (2022). Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pt Bess Finance Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 11(4), 1–22. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
19. Ridhawati, A. (2016). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANG HYANG SERI (PERSERO)*. 4(November), 274–282.
20. Sanjaya, F. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAAP)*, 1(1), 91–98. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i3.52>
21. Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
22. Setyaningrum, R. (2023). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA*. 36(1).
23. Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwigatuna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
24. Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
25. Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
26. Wulandari, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Umkm Perindustrian Dan *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 2, 157–165. <http://fe.ummmetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/42>
27. Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.