

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Gudang Di PT. Surya Setia Sejahtera

The Influence Of Emotional Intelligence And Self-Confidence On Employee Performance In The Warehouse Division At PT. Surya Setia Prosperous

noferliuswaruwu@gmail.com¹, ngalam.medok@gmail.com²

Noferlius Waruwu¹, Dwi Wahyono², M. Ihsan³

¹ Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

^{2,3} Dosen Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disebarakan kepada 32 karyawan divisi gudang di PT. Surya Setia Sejahtera. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan Kepercayaan diri Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera. Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of emotional intelligence and self-confidence on the performance of warehouse division employees at PT. Surya Setia Sejahtera. The type of research used is descriptive verification research. Data collection techniques used are observation, questionnaires and documentation. The questionnaire was distributed to 32 warehouse division employees at PT. Surya Setia Sejahtera. The scale used in this study is the Likert scale and the analysis tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that emotional intelligence and self-confidence simultaneously have a significant effect on the performance of warehouse division employees at PT. Surya Setia Sejahtera. Emotional intelligence has a significant effect on the performance of warehouse division employees at PT. Surya Setia Sejahtera. Self-confidence has a significant effect on the performance of warehouse division employees at PT. Surya Setia Sejahtera.

Keywords: Emotional Intelligence, Self-Confidence, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau instansi merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam kinerja juga merupakan isu strategis bagi instansi pemerintah yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu instansi. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien adalah kecerdasan emosional dan kepercayaan diri karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. (Moehariano, 2012:95). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu(Mangkunegara, 2013:67).

Menurut Salovey & Mayer, 1990 (dalam Fakhrur Arifin Nasution, 2009:12), kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Kecerdasan emosional ini mampu melatih kemampuan karyawan untuk mengelola perasaannya, kemampuan untuk memotivasi dirinya, kesanggupan untuk tegar dalam menghadapi frustrasi, kesanggupan mengendalikan dorongan dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan-kemampuan inilah yang dapat mendukung seorang karyawan untuk mencapai tujuan dan cita-citanya.

Instansi pemerintah maupun swasta mulai menyadari bahwa karyawan yang baik tidak hanya bertumpu pada keterampilan, keahlian atau IQ saja, tetapi juga harus dilengkapi dengan keterampilan yang lain seperti kematangan emosional, kesadaran diri, kerja sama dan empati yang kesemuanya itu terangkum dalam suatu kecerdasan yang lazim disebut kecerdasan Emosional atau Emotional Intelligence (EI). Goleman, seorang pakar psikologi yang melakukan penelitian secara mendalam tentang kecerdasan emosional menyatakan bahwa: "Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan 3 suatu keberhasilan. 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional". (Fakhrur Arifin Nasution, 2009:12).

Kepercayaan diri sangat dibutuhkan agar kita bisa merasa bahagia dalam menjalani kehidupan. Tanpa rasa percaya diri, kita akan kesulitan memperoleh teman atau pekerjaan yang bagus. Gejala kurang percaya diri tersebut muncul ketika berbicara atau memulai pembicaraan dengan orang yang baru di kenal, mudah cemas dan sering salah ucap ketika berbicara.

Rasa percaya diri adalah satu diantara aspek-aspek kepribadian yang penting dalam kehidupan manusia. Goleman (dalam Fakhur Arifin Nasution, 2009:13), berusaha mengubah pandangan tentang kecerdasan intelektual (KI) yang menyatakan keberhasilan ditentukan oleh intelektualitas belaka, sehingga berusaha untuk menemukan keseimbangan cerdas antara emosi dan kognisi. Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan ketrampilan-ketrampilan yang dimilikinya. Dalam hal ini sangatlah perlu bagi karyawan membangkitkan kesadaran untuk meningkatkan kecerdasan emosionalnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepercayaan diri juga sangat membantu manusia dalam perkembangan kepribadiannya. Karena itulah rasa kepercayaan diri sangat dibutuhkan manusia dalam menjalani hidupnya terutama dalam hal pekerjaan. Seseorang karyawan percaya diri dalam bekerja, akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Eka Budi Prasetya (2010) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Surya Setia Sejahtera merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor produk campuran yang dijalankan dengan label Wings, perusahaan

ini berdiri di kota Jakarta sampai saat ini yang memiliki jumlah cabang, salah satunya di Kota Palu. Namun dari hasil pengamatan penulis masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya kinerja kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada karyawan yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja disaat pimpinan perusahaan tidak ada di tempat, dan jika pimpinan sudah ada di tempat, maka karyawan yang terlihat santai segera mengambil posisi untuk kerja.

Menurut Kepala Divisi Gudang di PT. Surya Setia Sejahtera, banyak alasan yang diberikan oleh karyawan saat datang terlambat seperti ban bocor, urusan keluarga dan lain sebagainya. Disamping itu, adanya peraturan perusahaan yang diterapkan tidak begitu ketat seperti pemotongan gaji dan dispensasi bagi karyawan yang datang terlambat. Selain itu karena beban kerja karyawan divisi gudang, terkadang membuat emosi yang tidak terkontrol serta rasa percaya diri yang rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi gudang di PT. Surya Setia berjumlah 32 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dimana analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor. Penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan divisi gudang PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu.

Hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS for Windows 22.0* sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Kinerja			
		Koefisien Regresi	t-hitung	Sig t	Parsial
1.	Konstanta	3,228			
2.	Kecerdasan emosional (X ₁)	0,251	2,093	0,043	0,325
3.	Kepercayaan diri (X ₂)	0,639	5,333	0,000	0,659
Multiple R		= 0,685	F-hitung = 16,334		
R Square		= 0,469	F-tabel = 3,25		
Adjusted R Square		= 0,432	t-tabel = 2,02619		

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 3,228 + 0,251X_1 + 0,639X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan divisi gudang PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu.

Nilai konstanta a sebesar 3,228 menunjukkan nilai kinerja apabila variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan kepercayaan diri bernilai konstan. Hal ini berarti jika diasumsikan kecerdasan emosional dan kepercayaan diri tidak berubah/konstan (X=0) maka kinerja bagian gudang PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu adalah sebesar 3,228.

Nilai koefisien regresi β_1 sebesar 0,251 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja bagian gudang PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi β_2 sebesar 0,639 menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kepercayaan diri meningkat maka bagian gudang PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu akan mengalami peningkatan.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan kedua variabel independen (kecerdasan emosional dan kepercayaan diri) yang diteliti terhadap kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu di Jalan Malonda dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (Multiple R), yaitu sebesar 0,685. Bila nilai ini dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa nilai ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepercayaan diri memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu.

Adapun nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,469. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan

Kecerdasan emosional dan kepercayaan diri dalam mempengaruhi kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu adalah sebesar 46,9%. Adapun sisanya yang sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini sehingga tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F

Uji Serempak (Uji F) bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang diteliti secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Dalam tabel regresi linier berganda diatas nampak bahwa nilai F_{hitung} kedua variabel independen sebesar 16,334 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 3,25 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Perbandingan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepercayaan diri secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji t

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengukur apakah variabel-variabel independen yang diteliti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Hasil uji parsial masing-masing variabel independen dalam tabel regresi linier diatas adalah sebagai berikut :

1).Pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan divisi gudang Pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kecerdasan emosional(X_1) adalah 0,325. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa Kecerdasan emosional memiliki hubungan positif yang rendah dengan kinerja. Berarti bila Kecerdasan emosional akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap kinerja.

Adapun nilai t_{hitung} variabel Kecerdasan emosional (X_1) sebesar 2,093 dan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 2,02619 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai sig. t adalah 0,043 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,043 < 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2).Pengaruh kepercayaan diri (X_2) terhadap kinerja karyawan divisi gudang Pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel kepercayaan diri (X_2) adalah 0,659. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa kepercayaan diri memiliki hubungan positif yang rendah dengan kinerja. Berarti bila kepercayaan diri meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap kinerja.

Adapun nilai t_{hitung} variabel kepercayaan diri (X_2) sebesar 5,333 dan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 2,02619 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Sedangkan nilai sig. t adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang Pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja divisi gudang Pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan kecerdasan emosional tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kecerdasan emosional maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu. Hasil penelitian ini mengimplementasikan bahwa individu yang memiliki kecerdasan untuk mengatur emosionalnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Adanya bentuk kecerdasan emosional karyawan PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu antara lain karyawan sering melakukan diskusi di luar kantor yang biasanya membahas mesin yang mengalami kerusakan yang diperbaiki teknisi, diskusi di dalam kantor juga sering dilakukan antara atasan dan bawahan ketika sedang ada evaluasi target dan pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu karyawan PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu juga saling

membantu ketika mempunyai masalah seputar pekerjaan, misalnya banyaknya barang yang masuk ke gudang, para karyawan akan saling membantu dan memberikan solusi sebelum menanyakan kepada atasan. Namun beberapa karyawan belum mampu berkomunikasi dengan baik yang terkadang sampai mengakibatkan terjadinya konflik antar karyawan misalnya penyampaian informasi mengenai kendala keterlambatan barang yang masuk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Mustika (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepercayaan diri Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Divisi Gudang Pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kepercayaan diri maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kepercayaan diri merupakan suatu sikap yang positif dan juga keyakinan akan kemampuan diri nya sendiri sehingga dalam melakukan tindakannya ia tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan segala hal sesuai dengan apa yang diinginkannya dan juga memiliki rasa tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal segala kelebihan dan kekurangan

dirinya. Lauster memberikan gambaran bahwa seseorang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri tidak mudah cemas atas apa yang dilakukannya, optimis dan yakin akan kemampuan diri dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Kepercayaan diri dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu. Individu yang percaya diri akan bertindak dengan mandiri, membuat pilihan dan mengambil keputusannya dengan berani, memiliki tanggung jawab dimana individu akan mampu bertindak dengan penuh rasa yakin dan memiliki dorongan yang positif sehingga merasa bangga atas prestasi yang diraihinya, yakin dan berani menghadapi tantangan baru dengan penuh antusias dan mau berkembang dengan melibatkan dirinya dengan lingkungan yang lebih luas lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani dan Frendika (2023) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional dan Kepercayaan diri Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu.
3. Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi gudang pada PT. Surya Setia Sejahtera di Kota Palu.

Saran

Penulis memberikan saran, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel kecerdasan emosional yaitu indikator ketujuh sebesar 3,69 sehingga karyawan disarankan untuk memahami orang lain.
2. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel kepercayaan diri yaitu indikator kedelapan sebesar 3,62 sehingga karyawan disarankan untuk dapat menerima saran dari orang lain.
3. Berdasarkan nilai mean terendah pada variabel kinerja yaitu indikator ketiga sebesar 3,81 sehingga karyawan disarankan untuk lebih rapi dalam bekerja..

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media, 2017.
- Budiwibowo, Triyono dan Arfan Ikhsan., *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Malang*. Malang: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 3, 2003.
- Byars, Lloyd dan Andrew Rue (Terjemahan Alfonsius Sitorus)., *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Faisal dan Indra Wijaya Kusuma., *Pengaruh Karakteristik Tugas Terhadap Keefektifan Bentuk Pengendalian Akuntansi, Prilaku dan Personal Dalam Peningkatan Kinerja Manajer Riset dan Pengembangan*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.VOL. 4.No. 2, 2002.

- Ghozali, Imam., *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Goleman, Daniel., *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Kuswana, Wowo. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2014.
- Maharani, Salsabila Aenun dan Rusman Frendika., *Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gubug Makan Mang Engking Lembang*. Jurnal Riset dan Manajemen Vol 3 No. 1, 2023.
- Malthis, R. L., & John, H. Jackson. (Terjemahan Angelica D)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Manajemen SDM*. Buku 1. Jakarta : Indeks, 2013.
- Moehariono., *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Nasution, WA. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkom di Medan*. Jurnal Mandiri, Volume 4, Nomor 2, 2009
- Nazir, M., *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003.
- Oktavia, Kiki Syryani, Ni Wayan Suryani dan I Nyoman Mustika. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Toko Kartika*. OJS Volume 2 No. 2, 2021.
- Sanusi, Anwar., *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2014.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Sofyandi, Herman., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018.
- Sugiyono., *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset, 2016.
- Suwandewi, Made dan Trianasari., *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng*. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 4 No. 1, 2022.
- Uno, Hamzah.B., *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Wibowo., *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Wirawan., *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Yusuf, Syamsu dan Nurihsan, A. Juntika. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.