



PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN SEBAGAI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE

The Influence of Employee Competence, Emotional Intelligence and Commitment as Employee Performance in the Office Culture and Tourism of the City of Parepare

Nurasisah¹⁾, Mansyur Ramli²⁾, Roslina Alam³⁾

Email : nurazizahkhadir@yahoo.com

Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar
Jl. Urip Sumoharjo KM.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

Abstract

This study aims to: (1) them the influence of competence on employee performance at the DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE (2) to examine the impact of emotional intelligence on employee performance at the DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE (3) to examine the effect of commitment on employee performance at the DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE. This study made use of a questionnaire data collection technique with a population of 30 people, and the entire population was sampled. The sampling method uses total sampling. This research was conducted for one month, then data analysis used multiple linear regression data analysis using SPSS 21 software. The results showed that (1) staff member competency had an in part significant impact on the performance of the staff member of the DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE (2) emotional intelligence does not have a partially significant effect on the performance of the staff member of the DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE. (3) commitment has a partially significant effect on the performance of the employees of the DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE. (4) competence, emotional intelligence, and commitment have a significant effect simultaneously on the performance of the employees of the DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE.

Keywords: Competence, Emotional Intelligence, commitment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. (2) untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. (3) untuk menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan total sampling. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan, kemudian analisis data menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. (2) kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. (3) komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. (4) kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

Kata Kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional, komitmen, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jadi kinerja dapat dikatakan salah satu tolak ukur sumber daya manusia, karena kinerja membandingkan antara hasil kerja dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan akan terus menaikkan standar kinerja karyawan agar hasil dari pekerjaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Bangun, 2012).

Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedurserta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparat pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandaidengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparat pemerintah (Rofiatun & Masluri, 2011).

Peran IQ (*Intelligence Quotient*) dalam keberhasilan dunia kerja hanya mencapai posisi kedua sesudah EI (*Emosonal Intelligence*) dalam menentukan peraih prestasi puncak dalam pekerjaan seseorang (Goleman, 2015). Dalam pengembangan kecerdasan emosional pada tiap level organisasi memerlukan adanya *emotional intelegence* atau EI, sehingga setiap orang dapat meningkatkan kemampuannya sebagaimana pemimpin yang dapat menambah dan meningkatkan kinerja untuk pribadinya sendiri maupun organisasi yang dipimpinya (Chinomona, 2013).

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa peran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare sangat penting dalam upaya pembangunan daerah dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang senantiasa memiliki kinerja yang baik sehingga mampu mendukung pembangunan daerah melalui kebudayaan dan pariwisata serta pelayanan prima kepada masyarakat Kota Parepare.

Hasil observasi menunjukkan fenomena yang terjadi bahwa masih ada beberapa masyarakat yang menyatakan bahwa pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare belum maksimal khususnya dalam hal pengurusan perizinan dan pengelolaan tempat pariwisata. Hal tersebut bisa menjadi salah satu indikator yang menunjukkan dugaan bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata belum maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengajukan proposal penelitian dengan judul Analisis Kompetensi Pegawai, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Sebagai Stimulasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dengan menggunakan metode Analisis Deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji teori melalui variabel-variabel dan memberikan gambaran bagaimana kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengambilan sampel menggunakan sensus. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan regresi linier berganda. Program aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21 digunakan untuk membantu dalam menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Koefisien Regresi

Koefisien regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur dan meramalkan perubahan nilai variabel terikat apabila terjadi perubahan nilai variabel bebas dalam hal ini variabel kompetensi pegawai, kecerdasan emosional dan komitmen terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

Tabel 1
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.772	2.737		-2.839	.009
Kompetensi Pegawai 1	.305	.131	.311	2.334	.028
Kecerdasan Emosional	.014	.283	.010	.050	.961
Komitmen	.906	.221	.677	4.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* korelasi menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, kecerdasan emosional dan komitmen adalah sebagai berikut:

$$Y = -7.772 + 0.305 X_1 + 0.014 X_2 + 0.906 X_3$$

Koefisien regresi kinerja pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata jika tanpa adanya variabel kompetensi pegawai, kecerdasan emosional dan komitmen (X₁, X₂ dan X₃ = 0), maka kinerja pegawai berada pada nilai -7.772. Jika kompetensi pegawai (X₁) bertambah 1 poin maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0.305, jika kecerdasan emosional (X₂) bertambah 1 poin maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.014, jika variabel komitmen meningkat maka kinerja pegawai bertambah sebesar 0.906.

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut.

Sedangkan tanda + (positif) dan - (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan X akan bersamaan dengan peningkatan Y dan begitu juga sebaliknya.

Jika bernilai - (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y

Tabel 2
Correlations

		Kinerja Pegawai	Kompetensi Pegawai	Kecerdasan Emosional	Komitmen
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.699	.818	.861
	Kompetensi Pegawai	.699	1.000	.752	.561
	Kecerdasan Emosional	.818	.752	1.000	.847
	Komitmen	.861	.561	.847	1.000
	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
Sig. (1-tailed)	Kompetensi Pegawai	.000	.	.000	.001
	Kecerdasan Emosional	.000	.000	.	.000
	Komitmen	.000	.001	.000	.
	Kinerja Pegawai	30	30	30	30
N	Kompetensi Pegawai	30	30	30	30
	Kecerdasan Emosional	30	30	30	30
	Komitmen	30	30	30	30

Berdasarkan tabel *correlations* dapat diketahui bahwa korelasi parsial antara variabel kompetensi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r sebesar = 0,699. nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat secara positif antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Maksud kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara kompetensi pegawai dan kinerja pegawai. Artinya bila kompetensi pegawai naik, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Korelasi parsial antara variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r sebesar = 0,818. nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat secara positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Maksud sangat kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Artinya bila kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Korelasi parsial antara variabel komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r sebesar = 0,861. nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat secara positif antara komitmen terhadap kinerja pegawai. Maksud sangat kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara komitmen dan kinerja pegawai. Artinya bila komitmen semakin bagus, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

3. Uji F (Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka, variabel independen kompetensi (X1), kecerdasan emosional (X2), komitmen (X3), tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka, variabel independen kompetensi (X1), kecerdasan emosional (X2), komitmen (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel *annova* diperoleh nilai $F_{hitung} = 36.656$ sedangkan menggunakan tabel distribusi F diperoleh nilai $F_{tabel} = 2.98$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi pegawai, kecerdasan emosional dan komitmen terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 100%, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *R square*.

Berdasarkan tabel *model summary* maka dapat dijelaskan bahwa korelasi secara simultan antara variabel kompetensi pegawai (X1), kecerdasan emosional (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,899$. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat positif secara simultan atau bersamaan antara variabel kompetensi pegawai (X1), kecerdasan emosional (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai. Maksud sangat kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara seluruh variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai. Artinya bila nilai ketiga variabel bebas tersebut meningkat secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel kompetensi pegawai, kecerdasan emosional dan komitmen terhadap kinerja pegawai adalah $D = (0,899)^2 \times 100\% = 81\%$. Artinya variabel kompetensi pegawai, kecerdasan emosional dan komitmen tersebut memberikan kontribusi sebesar 81% terhadap kinerja pegawai, 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81% kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dipengaruhi oleh variasi dari tiga variabel independen yaitu nilai kompetensi pegawai, kecerdasan emosional dan komitmen. Sedangkan sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. Uji Hipotesis

- a. Variabel Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika $Sig \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, jika $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima. Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai $Sig = 0.028$. untuk nilai $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil SPSS maka $Sig = 0.028 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterimasehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

b. Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika $Sig \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, jika $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima. Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai $Sig = 0.961$. untuk nilai $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil SPSS maka $Sig = 0.961 > \alpha = 0.05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

c. Variabel Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika $Sig \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, jika $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima. Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai $Sig = 0.000$. untuk nilai $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil SPSS maka $Sig = 0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

B. Pembahasan

1. Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kompetensi pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa nilai sig 0.028 (< 0.05) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

Nilai korelasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki nilai R sebesar 0.699 sehingga dinyatakan bahwa kompetensi pegawai berhubungan kuat positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai diketahui sebesar 49% (0.699^2) artinya bahwa kompetensi yang dimiliki berkontribusi sebesar 49 terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Hal tersebut mempertegas bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata harus fokus pada peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan-pelatihan secara berkala sehingga kompetensi seluruh pegawai dapat ditingkatkan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerjanya.

2. Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan Emosional memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan. Salovey dalam Goleman (2015), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa nilai sig 0.961 (> 0.05) sehingga secara statistik tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

Nilai korelasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai memiliki nilai R sebesar 0.818 sehingga dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berhubungan sangat kuat positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai diketahui sebesar 67% (0.818^2) artinya bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki berkontribusi sebesar 67% terhadap pencapaian kinerja pegawai.

3. Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa nilai sig 0.000 (< 0.05) sehingga secara statistik dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare.

Nilai korelasi komitmen terhadap kinerja pegawai memiliki nilai R sebesar 0.861 sehingga dinyatakan bahwa komitmen pegawai berhubungan sangat kuat positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, kontribusi komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai diketahui sebesar 74% (0.861^2) artinya bahwa komitmen pegawai yang dimiliki berkontribusi sebesar 74% terhadap pencapaian kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Komitmen dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial antara komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare.

Penulis berharap agar Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Parepare lebih meningkatkan kompetensi pegawai dengan melakukan pelatihan-pelatihan begitupun untuk kecerdasan emosional serta komitmen akan kinerja pegawai senantiasa dapat ditingkatkan agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat Kota Parepare.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*". Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Refika Aditama. Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Universitas Trisakti.
- Alwi Syafaruddin. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi, Keunggulan Kompetitif, Edisi Kedua*". BPFYogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Erlangga. Jakarta.
- Chinomona, R., Mashiloane, M., & Pooe, D. 2013. The Influence of Servant Leadership on Employee Trust in a Leader and Commitment to the Organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences MC SER Publishing, Rome-Italy Vol 4 No 14 November 2013: 405-414.*
- Dina Rande. 2016. "*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*". Jurnal Volume 4 Nomor 2 Tahun 2016.
- Efendi, V.A. & Sutanto, E.M., 2013. Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra. *AGORA*, 1(1).
- Fahriansyah dan Defin S.P. 2017. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin*". *Dinamika Ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No. 1 Maret 2017.
- Goleman, Daniel. 2015. "*Emotional Intelligence (terjemahan), cetakan kedua puluh*". Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bumi Aksara. Jakarta.
- Lucia Nurbani, Agus Sugiarto. 2014. "*Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*". Jurnal Volume XVII Nomor 1 Tahun 2014.
- Mahmudi. 2011. "*Manajemen Kinerja Sektor Publik*". Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Moehariono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". PT. Ghalia. Bogor.
- Nurita, Meta. 2012. "*Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*". Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Ranty Sapitri. 2016. "*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*". Jurnal Volume 3 Nomor 2 Tahun 2016.
- Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati dan Ika Ruhana. 2016. "*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur*" Jurnal Volume 36 Nomor 1 Tahun 2016.

- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. "*Organizational Behavior Edition 15*". New Jersey: Pearson Education.
- Rofiatun dan Masluri. 2011. "*Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus*". *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5, No.1 Juli 2011.
- Sutrisno. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Susanto, Ahmad. 2013. "*Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.