

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga  
Kabupaten Purworejo)**

Adhitya Vicky Pratama ([adityavicky734@gmail.com](mailto:adityavicky734@gmail.com))

Esti Margiyanti Utami  
Wijayanti

Universitas Muhammadiyah Purworejo

**ABSTRAK**

**Adhitya Vicky Pratama.** *“Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo)”* Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo 2020.

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung utama dalam berlangsungnya proses pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan tidak akan lepas dari suatu masalah, baik yang berhubungan dengan diluar organisasi maupun didalam organisasi. Salah satu permasalahan yang ada adalah mengenai kompetensi dan kecerdasan emosional yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo, hal ini tidak menutup kemungkinan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Sampel penelitian ini berjumlah 108 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert yang sudah diuji coba dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Kompetensi dan Kecerdasan Emosional* secara parsial berpengaruh positif terhadap *Kinerja Pegawai*.

**Kata Kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai.**

**A. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017: 10). Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan dan pencapaian yang ingin diraih. Berbagai cara ditempuh perusahaan agar dapat mencapai tujuan dengan cepat dan tepat, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Edison dkk (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014: 9).

Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kerjanya (Mangkunegara, 2014: 40). Sedangkan menurut Fahmi (2014: 40) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Wibowo, 2016: 272).

Selain kompetensi pegawai, kecerdasan emosional pegawai juga memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan gagasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yakni Goleman (2017: 42) yang menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, sedangkan 80% lainnya diisi oleh kecerdasan-kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional (EQ). Selain itu, orang dengan keterampilan emosional yang berkembang baik kemungkinan besar akan bahagia dan berhasil dalam kehidupan, menguasai kebiasaan pikiran yang mendorong produktivitas mereka (Goleman, 2017: 46). Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins dan Coulter (2007: 72) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi adalah gabungan dari keahlian dan kemampuan yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan

Demikian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kompetensi

dan kecerdasan emosional, diharapkan mampu meningkatkan dan menghasilkan kinerja pegawai yang baik di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Selain masalah tersebut, fenomena lainnya yaitu disebabkan oleh penerapan kecerdasan emosional pegawai belum maksimal dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo menjadi menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, diajukan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo)”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Penelitian ini berfokus pada masalah kompetensi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.
2. Subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo.
3. Objek penelitian adalah Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Kinerja**

Menurut Edison, dkk (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014: 9).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2014: 40), antara lain : faktor kemampuan dan faktor motivasi

b. Kompetensi

Menurut Wibowo (2016: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi, 2014: 40).

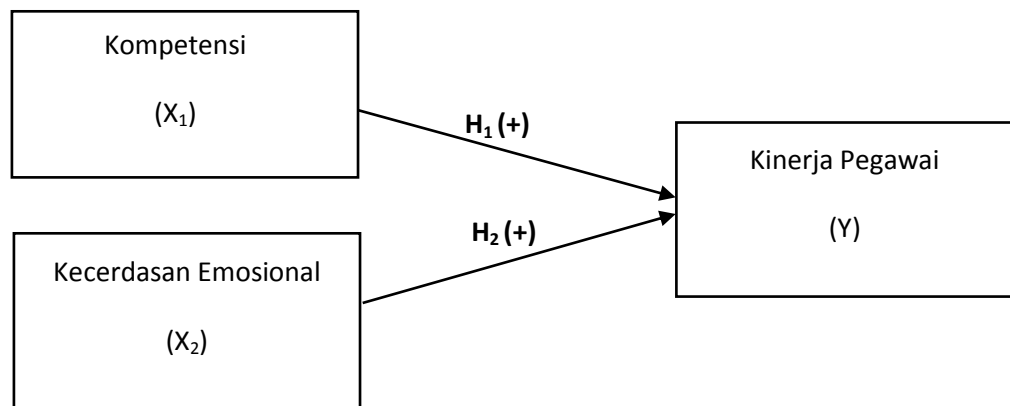
Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Zwell dalam Sudarmanto (2015: 54-57) antara lain : kepercayaan dan nilai, keahlian/keterampilan, pengalaman, karakteristik personal, motivasi, isu-isu emosional, kapasitas emosional.

c. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk membedakan diantara mereka dan menggunakan informasi ini untuk membimbing orang berpikir dan bertindak (Salovey dan Mayer, 1990: 189). Menurut Robbins dan Judge (2009: 335) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Robbins dan Coulter (2007: 72) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai gabungan dari keahlian, kemampuan, dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam menangani emosinya untuk mencapai keberhasilan dalam suatu hal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Goleman (2017: 266), antara lain : lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

→ : pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014: 40) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja didukung penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2017). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa saat kompetensi yang dimiliki pegawai membaik maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di perusahaan tersebut dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memiliki kompetensi yang baik, maka kinerja pegawai tersebut akan rendah. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Robbins dan Coulter (2007: 72) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah gabungan dari keahlian dan kemampuan yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional jugalah yang mengkarakteristikan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual (Robbins dan Judge, 2009: 335).

Keterkaitan antara kecerdasan emosional dengan kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristiyanti (2015) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. Variabel Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2016: 271), antara lain :

##### 1) Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

##### 2) Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

##### 3) Konsep Diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

##### 4) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

##### 5) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

#### b. Variabel Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional menurut Salovey dalam Goleman (2017: 56), antara lain :

#### 1) Mengenal Emosi Diri

Mengenal emosi diri merupakan kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Ketidakmampuan mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya mempunyai kepekaan lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan masalah pribadi.

#### 2) Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan menghibur diri, melepaskan kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan emosional dasar ini. Orang-orang yang buruk dalam keterampilan ini akan terus-menerus bertarung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar dapat bangkit kembali dengan jauh lebih cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

#### 3) Memotivasi Diri Sendiri

Kemampuan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri dan untuk berkreasi. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

#### 4) Mengenal Emosi Orang Lain (Empati)

Kemampuan ini merupakan kemampuan merasakan perasaan yang dialami orang lain ataupun disebut keterampilan dalam bergaul. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

#### 5) Membina Hubungan (Keahlian Sosial)

Kemampuan ini merupakan seni membina hubungan, sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

#### c. Variabel Kinerja

Indikator Kinerja menurut Harsey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2016: 86-88), antara lain :

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikannya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Peluang merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Instrumen Penelitian

a. Validitas

Menurut Ghozali (2011: 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur kevalidan kuesioner dapat menggunakan rumus korelasi *Pearson (Correlation Product Moment)*. Menurut



Azwar dan Sugiyono dalam Siregar (2013: 47) bila nilai korelasi ( $r$  hitung)  $> 0,3$  dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, bila nilai korelasi ( $r$  hitung)  $< 0,3$  dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011: 47). Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2011:48). Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila hasil *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel                       | <i>Standardized Coefficients Beta</i> | <i>p value</i> | Keterangan             |
|--------------------------------|---------------------------------------|----------------|------------------------|
| Kompetensi ( $X_1$ )           | 0,655                                 | ,000           | Positif dan signifikan |
| Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) | 0,144                                 | ,046           | Positif dan signifikan |

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,655, kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 0,144. Oleh karena itu persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,655 X_1 + 0,144 X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut :

- 1)  $b_1 = 0,655$  artinya kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin meningkat.
- 2)  $b_2 = 0,144$  artinya kecerdasan emosional ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin meningkat.

b. Uji Signifikansi Parsial

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai  $p$  value  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif, maka kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) mempunyai  $p$  value  $0,046 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif, maka kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

2. Pembahasan

a. H1 : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,655 dengan nilai *pvalue* atau signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini dapat dilihat dari penerapan kompetensi pada pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo yaitu mempunyai pengetahuan, keterampilan kemampuan dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil

penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. H2 : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,144 dengan nilai *pvalue* atau signifikansi sebesar 0,046. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbuktinya hipotesis kedua pada penelitian ini dapat dilihat dari penerapan kecerdasan emosional pada pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo yaitu mempunyai keahlian, kemampuan dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan pegawai lain untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan dilingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Keistiyanti (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## G. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron., Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: ALFABETA.

- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2017. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, S.P, H. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt Bumi Aksara.
- Kristiyanti. 2015. Pengaruh emotional Quetiont dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol 16. No 1: 88-102.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Prasyanto, Galih. Rudi. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 2.
- Robbins, Sthepen P dan Coulter, Mary. 2007. *Manajemen Edisi Kedelapan*. PT Indeks.
- Robbins, Sthepen P dan Judge, Timothy A. 2009. *Perlaku Organisasi : Organizational Behaviour Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salovey, Peter and Mayer, John. D. 1990. *Emotional Intelligence*. Baywood Publishing Co., Inc.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.