

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak)**

Syahid Sampunto*, Y. Sutomo, & Darsono**
STIE Dharmaputra Semarang**

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of competence and emotional intelligence on employee performance with organizational commitment as a mediating variable. The population of this study were all employees of the Land Office of Demak Regency totaling 128 people, questionnaires were processed as many as 113 respondents. Samples will be taken by all members of the population by census method. The results of hypothesis testing show that competence has a positive and significant effect on organizational commitment, so that the higher the competency, the higher the organizational commitment. Emotional intelligence has a positive and significant effect on organizational commitment, so that the higher the emotional intelligence, the higher the organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, so that the higher the organizational commitment, the better the employee's performance. Competence has a positive and significant effect on employee performance, so that the higher the competency is, the better the employee's performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance so that it is interpreted that the better the emotional intelligence performed, the better the employee's performance. Sobel test results, found organizational commitment can mediate the effect of competence on employee performance. Organizational commitment can mediate the influence of emotional intelligence on employee performance.

Keywords: Competence, emotional intelligence, organizational commitment, employee performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak berjumlah 128 orang, kuesioner yang diolah sebanyak 113 responden. Sampel yang digunakan seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga diartikan semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi komitmen organisasi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga diartikan semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga diartikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga diartikan semakin tinggi kompetensi maka semakin baik kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga diartikan semakin baik kecerdasan emosional yang dilakukan maka semakin baik kinerja pegawai. Hasil uji Sobel, menemukan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, kecerdasan emosional, komitmen organisasi, kinerja pegawai.

* Mahasiswa STIE Dharmaputra Semarang

** Dosen STIE Dharmaputra Semarang

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu organisasi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan ini biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Suhasto, 2018). Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Simamora (2004) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Ardiansyah, 2018). Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Kompetensi pegawai yang baik sangat penting manfaatnya untuk kelangsungan sebuah organisasi, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Salwa, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Beti (2016), Ardiansyah (2018), Salwa (2018), dan Yurniati (2016) menemukan bahwa

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, faktor penting untuk diteliti terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional. Emosi memainkan peranan yang sangat kritis dan menjadi sangat berarti ketika sedang mengambil keputusan, memecahkan masalah dan menggunakan anugerah intelektual untuk mencapai suatu tujuan, pada saat-saat seperti itulah, memiliki kecerdasan emosional menjadi modal yang utama (Khanifah, 2015). Individu dengan ketrampilan sosial yang baik akan mampu berkomunikasi maupun bernegosiasi dalam memecahkan suatu masalah, mampu menciptakan sinergi kelompok dan dapat bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama (Goleman, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Khanifah (2015), Ardiansyah (2018), Gani (2018), dan Haryono (2017) menemukan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Salah satu fokus pada penelitian ini adalah adanya hal yang menarik, yaitu perbedaan hasil penelitian (*research gap*) antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja. Seperti sudah dibahas sebelumnya bahwa penelitian yang dilakukan oleh Khanifah (2015), Ardiansyah (2018), Gani (2018) dan Haryono (2017) menemukan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Ishak (2018) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini berusaha mengatasi gap tersebut yaitu perbedaan hasil

penelitian dimana kecerdasan emosional dan kinerja, ada yang menyatakan berpengaruh positif dan ada yang menyatakan tidak berpengaruh. Pada penelitian ini menempatkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, yang didasari dari penelitian yang dilakukan Khanifah (2015) dan Haryono (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan (Haryono, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Gani (2018), Suherman (2018), dan Jufrizen (2018) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Penelitian ini akan mengkaji kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan obyek penelitian pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak. Salah satu fungsi BPN adalah pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang pertanahan. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Kantor Pertanahan Kabupaten Demak belum dapat memaksimalkan pencapaian program kegiatan yang telah direncanakan oleh organisasi sebelumnya. Pencapaian

program Kantor Pertanahan Kabupaten Demak mengalami penurunan 2016-2017.

Data Laporan Tahunan Kantor Pertanahan Kabupaten Demak Tahun 2017, memperlihatkan beberapa program dari Kantor Pertanahan Kabupaten Demak. Menurunnya pencapaian program kerja yang semula rata-rata 88,3% pada tahun 2016 menurun menjadi 81,9% pada tahun 2017, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak belum optimal. Dessler (2011) menjelaskan bahwa indikator penilaian kinerja, salah satunya adalah produktivitas, yaitu kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

Landasan Teori

Modal Manusia (*Human Capital*)

Sebelum modal manusia, terlebih dahulu membahas tentang RBV (*Resource-based view*). RBV adalah alat manajemen bisnis yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang tersedia untuk sebuah perusahaan (Barney, 1991). Prinsip mendasar dari RBV adalah bahwa dasar untuk keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan terletak terutama dalam penerapan bundel sumber daya berharga di perusahaan. Pemahaman dan ketrampilan dalam merancang variabel kinerja yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya terdiri dari (Wibisono, 2006): Sumber daya insani (*Human capital*), Sumber daya teknologi (*Technological capital*), Sumber daya organisasi (*Organizational capital*).

Spatafora (2004) menjelaskan bahwa indikator modal manusia adalah kemampuan berinovasi, motivasi dan

kompetensi. Kay dan Alder (1999) menjelaskan bahwa peluang bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang ditentukan oleh kapabilitas sumber daya mereka, termasuk sumber daya yang berkompetensi.

Manusia adalah komponen yang sangat penting di dalam proses organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Ancok (2012) menjelaskan bahwa ada tujuh komponen dari modal manusia, yakni: intelektual, emosional, sosial, ketabahan, spiritual, dan kesehatan. Namun demikian dalam penelitian ini hanya difokuskan pada komponen emosional.

Sudarmanto (2009) menjelaskan bahwa salah satu kompetensi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi adalah komitmen organisasi.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian di atas, maka teori modal manusia (*human capital theory*) ini dapat menjadikan turunan terhadap penamaan variabel kompetensi, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi.

Kompetensi

Wibowo (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Spencer dan Spencer (2007), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang

menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pada penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah: pembelajaran sesuai kebutuhan, pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja, kemampuan memilih metode kerja, terbuka dan jujur, mengendalikan diri, keinginan menyelesaikan tugas.

Kecerdasan Emosional

Sy dan Cote (2004) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin. Keterampilan ini dapat diajarkan kepada anak-anak dan orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri, menderita kekurangan kemampuan pengendalian moral. Indikator kecerdasan emosional dalam interaksi sosial menurut Goleman (2009) meliputi: Kesadaran diri,

Mengelola emosi, Memotivasi diri, Empati, dan Keterampilan sosial.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dalam Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu : proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang sangat kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien.

Konsep komitmen pada organisasi yang tercantum dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Lincoln dalam Sopiah (2008) yaitu meliputi: kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan.

Kinerja Pegawai

Simamora (2004) menjelaskan bahwa kinerja sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang

akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Simamora (2004) menjelaskan apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, misalnya pabrik sepatu, rokok, pengukuran kinerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja pegawai secara perorangan agak sulit diidentifikasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Tata cara penilaian kinerja pegawai adalah dengan menilai dua unsur, yaitu:

1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktudan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi.

2) Perilaku Kerja

Selain dengan SKP, penilaian kerja juga diukur dengan indikator perilaku kerja. Indikator yang digunakan adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural yaitu kepemimpinan. Definisi dari indikator-indikator tersebut dijelaskan dalam

penjelasan pasal demi pasal dalam PP No.46 Tahun 2011 yaitu: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen organisasi

Kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu (Wibowo, 2014). Karyawan yang sudah mempunyai kompetensi yang baik, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dengan memberikan gaji, tunjangan, dan lain-lain yang sesuai dengan kompetensinya. Timbal balik yang sesuai antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja, membuat karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan tempat dia bekerja sekarang. Penelitian yang dilakukan oleh Afrilyan (2017), Wistriyanti (2017), Yamali (2017), dan Suhasto (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Komitmen organisasi

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mempertahankan kontrol diri, antusiasme, ketekunan, dan dorongan dari dalam diri sendiri (Goleman, 2009). Kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan

hasil pekerjaan seperti komitmen organisasi. Artinya karyawan yang tidak dapat mengatur emosinya dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasi. Selain itu individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Penelitian Khanifah (2015), Auda (2016), dan Amelia (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2003). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Gani (2018), Suherman (2018), dan Jufrizen (2018) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Beti (2016), Ardiansyah (2018), Salwa (2018), Yurniati (2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur (Robbins dan Judge, 2015). Individu

dengan ketrampilan sosial yang baik akan mampu berkomunikasi maupun bernegosiasi dalam memecahkan suatu masalah, mampu menciptakan sinergi kelompok dan dapat bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Khanifah (2015), Ardiansyah (2018), Gani (2018), dan Haryono (2017) menemukan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai dengan Komitmen organisasi sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Afrilyan, 2017; Wistriyanti, 2017; Yamali, 2017; Suhasto, 2018), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Gani, 2018; Suherman, 2018; dan Jufrizen, 2018). Hal tersebut berarti komitmen organisasi dapat menjadi pemediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yamali (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja, serta penelitian Suhasto (2018) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam

penelitian ini adalah: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja pegawai dengan Komitmen organisasi sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Khanifah, 2015; Auda, 2016; Amelia, 2017) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Gani, 2018; Suherman, 2018; dan Jufrizen, 2018). Hal tersebut berarti komitmen organisasi dapat menjadi pemediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Khanifah (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja, serta penelitian Haryono (2017) yang menemukan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

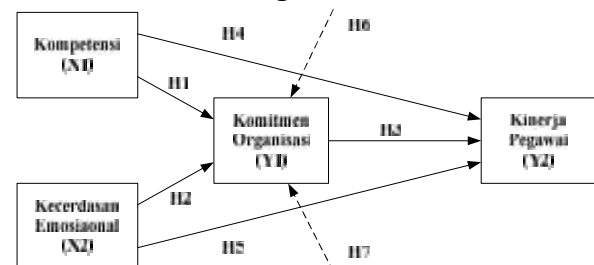
Berdasarkan urian di atas maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Komitmen organisasi memediasi pengaruh Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan *research gap*, menghasilkan temuan yang kontroversial terhadap penelitian sejenis. Penelitian

tesis ini akan berupaya mengatasi *gap* itu dengan mengajukan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada model penelitian empiris (kerangka pikir penelitian). Diharapkan temuan ini akan menjawab kontroversi pandangan yang menjadi masalah di atas. Kerangka pemikiran penelitian, dimaksudkan memberi gambaran mengenai hubungan yang terjadi antar variabel. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Dikembangkan untuk tesis ini

Kerangka pikir penelitian di atas memperlihatkan adanya pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Metodologi Penelitian

Populasi yang digunakan adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak sebanyak 128 orang, dan diteliti semua, sehingga penelitian ini termasuk penelitian sensus. Setelah melakukan penyebaran kuesioner, didapat 120 kuesioner yang kembali, dan 7 kuesioner diisi tidak lengkap, maka kuesioner yang diolah sebanyak 113 responden.

Model persamaan dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \quad (\text{Jalur I})$$

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2 \quad (\text{Jalur II})$$

Dimana:

X1	: Kompetensi
X2	: Kecerdasan emosional
Y1	: Komitmen organisasi
Y2	: Kinerja pegawai
β_1 s/d β_5	: Koefisiensi Regresi
e	: Error / residu

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r-hitung setiap indikator lebih besar dari r-tabel = 0,156 ($N-2 = 113-2 = 111$, $\alpha = 0,05$), yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Pada uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukan nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan realibel.

Uji Kelayakan Model

Hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur I menunjukan bahwa angka adjusted R square atau adjusted R^2 sebesar 0,599. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi dan kecerdasan emosional dapat menjelaskan variasi dari variabel komitmen organisasi sebesar 59,9% sedangkan yang 40,1% dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model. F hitung $84,587 > F$ tabel = 3,08, dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian adjusted R^2 dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi layak untuk digunakan.

Hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur II menunjukan bahwa angka adjusted R square atau adjusted R^2 sebesar 0,625. Hal ini berarti

bahwa variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 62,5% sedangkan yang 37,5% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti. Nilai F hitung = $63,163 > F$ tabel = 2,68, dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian adjusted R^2 dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur II) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan tabel Koefisien Regresi (Jalur I) tersebut dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi menunjukan bahwa kompetensi mempunyai *Standardized Coefficients Beta* 0,393 bertanda positif, yang berarti bilamana kompetensi meningkat, maka komitmen organisasi juga meningkat. Demikian juga bahwa kecerdasan emosional mempunyai *Standardized Coefficients Beta* 0,477 bertanda positif, yang berarti bilamana kecerdasan emosional meningkat, maka komitmen organisasi juga meningkat.

Berdasarkan tabel Koefisien Regresi (Jalur II) tersebut dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi menunjukan bahwa komitmen organisasi mempunyai *Standardized Coefficients Beta* 0,400 bertanda positif, yang berarti bilamana kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Demikian juga kompetensi mempunyai *Standardized Coefficients Beta* 0,205 bertanda positif, yang berarti bilamana kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Sedangkan kecerdasan emosional mempunyai *Standardized*

4. *Coefficients Beta* 0,291 bertanda positif, yang berarti bilamana kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat.

Uji t

Hipotesis 1 (H1):

Berdasarkan tabel Koefisien Regresi (Jalur I) menunjukkan bahwa nilai *t* hitung dari pengaruh variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar 5,263 > *t* tabel = 1,660, dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 1 (H1) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi terbukti.

Hipotesis 2 (H2):

Berdasarkan tabel Koefisien Regresi (Jalur I) juga dapat diketahui bahwa nilai *t* hitung dari pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 6,400 > *t* tabel = 1,660 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 2 (H2) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi terbukti.

Hipotesis 3 (H3):

Berdasarkan tabel Koefisien Regresi (Jalur I) dapat diketahui bahwa nilai *t* hitung dari pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 4,333 > *t* tabel = 1,660, dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 3 (H3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti.

Hipotesis 4 (H4):

Berdasarkan tabel Koefisien Regresi (Jalur I) dapat diketahui bahwa nilai *t* hitung dari pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,542 > *t* tabel = 1,660 dengan angka signifikansi = 0,012 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 4 (H4) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti.

Hipotesis 5 (H5) :

Berdasarkan tabel 4 Koefisien Regresi (Jalur I) juga dapat diketahui bahwa nilai *t* hitung dari pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 3,447 > *t* tabel = 1,660 dengan angka signifikansi = 0,001 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 5 (H5) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti.

Pengaruh Komitmen organisasi dalam Memediasi hubungan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Hasil *One-tailed probability* = 0,005 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi komitmen organisasi antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai maka hipotesis 6 (H6) terbukti.

Pengaruh Komitmen organisasi dalam Memediasi hubungan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil *One-tailed probability* = 0,005 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi komitmen organisasi antara pengaruh kecerdasan

emosional terhadap kinerja maka hipotesis 7 (H7) terbukti.

Pembahasan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan kompetensi berpengaruh positif ($p1 = 0,393$) dan signifikan (t hitung = $5,263 > t$ tabel = $1,660$, sig. = $0,000 < \alpha = 0,05$) terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Wibowo (2014) yang menjelaskan bahwa karyawan yang sudah mempunyai kompetensi yang baik, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dengan memberikan gaji, tunjangan, dan lain-lain yang sesuai dengan kompetensinya. Timbal balik yang sesuai antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja, membuat karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan tempat dia bekerja sekarang. Hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak yang mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Demak akan cenderung mempunyai komitmen yang baik. Pemahaman tersebut khususnya mengenai peraturan-peraturan pertanahan dan konsisi karakteristik lingkungan pelayanan Kantor Pertanahan Kabupaten Demak, pegawai tersebut akan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Parimita (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap komitmen organisasi. Mundakir (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Saprudin (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif ($p2 = 0,477$) dan signifikan (t hitung = $6,400 > t$ tabel = $1,660$, sig. = $0,000 < \alpha = 0,05$) terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Goleman (2009) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan hasil pekerjaan seperti komitmen organisasi. Artinya karyawan yang tidak dapat mengatur emosinya dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasi. Selain itu individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak yang mempunyai kemampuan mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya, akan cenderung komitmen yang baik. Khususnya pada pelayanan pertanahan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, yang

mempunyai karakter berbeda-beda, sehingga pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak tersebut mempunyai tekad untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dihan (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Saprudin (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi berpengaruh positif ($p_3 = 0,400$) dan signifikan ($t_{hitung} = 4,333 > t_{tabel} = 1,660$, $sig. = 0,000 < \alpha = 0,05$) terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Haryono (2017) yang menjelaskan bahwa seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan. Hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa pegawai yang dapat mengendalikan diri pada tekanan

pekerjaan yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak, akan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan. Khususnya pegawai yang dapat menerima tekanan target pekerjaan Proyek Operasi Nasional Agraria (Prona) yang banyak menyita waktu kerja, mereka cenderung dapat menyelesaikannya tepat waktu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Pragadeeswaran (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Isnaini (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kadir (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh positif ($p_4 = 0,205$) dan signifikan ($t_{hitung} = 2,542 > t_{tabel} = 1,660$, $sig. = 0,012 < \alpha = 0,05$) terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 4 (H4) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Salwa (2018) yang menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa pegawai yang mempunyai keterampilan sosial, khususnya keinginan selalu menyelesaikan tugas pada Kantor

Pertanahan Kabupaten Demak dengan baik, cenderung mempunyai kinerja yang baik pula. Pegawai tersebut akan cenderung meneliti kembali berkas-berkas pekerjaannya untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lukito (2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Omuya (2018) menemukan bahwa kompetensi berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Yasa (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif ($p = 0,291$) dan signifikan ($t \text{ hitung} = 3,447 > t \text{ tabel} = 1,660$, $\text{sig.} = 0,001 < \alpha = 0,05$) terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis 5 (H_5) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dilakukan maka semakin baik kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Goleman (2009) yang menjelaskan bahwa individu dengan ketrampilan sosial yang baik akan mampu berkomunikasi maupun bernegosiasi dalam memecahkan suatu masalah, mampu menciptakan sinergi kelompok dan dapat bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama. Hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak dengan ketrampilan sosial yang baik akan mampu berkomunikasi maupun bernegosiasi dalam memecahkan suatu

masalah, mampu menciptakan sinergi kelompok dan dapat bekerja sama dengan orang lain demi tujuan bersama. Kinerja yang baikpun akan tercipta, terlihat dari pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Alhudhori (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bolung (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Shouvik (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Shu (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel komitmen organisasi memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah *One-tailed probability* = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan hipotesis 6 (H_6) bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai terbukti. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti komitmen

organisasi dapat menjadi pemediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mundakir (2018) yang menemukan bahwa kompetensi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yasa (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah *One-tailed probability* = $0.001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan hipotesis 7 (H7) bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai terbukti. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti komitmen organisasi dapat menjadi pemediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dihan (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mampu

memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Syamsuri (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Saran

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya mendorong pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak untuk mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja,

khususnya pemahaman akan peraturan-peraturan pertanahan dan juga memahami karakteristik masyarakat Demak sebagai objek kerja dari Kantor pertanahan. Didorong juga kemampuan dalam memilih metode kerja pemetaan dan pemberkasan, agar pekerjaan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak lebih efektif dan efisien.

- b. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hendaknya pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak didorong untuk mempunyai kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan, sehingga dapat berkinerja dengan baik. Selain itu pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak didorong pula mempunyai kemampuan mengenali emosi masing-masing individu lain dan mengendalikannya. Pengenalan tersebut dapat bermanfaat khususnya pada pelayanan serta dalam melakukan pengukuran lapangan.
- c. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Upaya peningkatan komitmen pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pemahaman pada setiap pegawai tentang pentingnya komitmen yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku ditempat kerja seperti adanya konsistensi antara ucapan dan perilaku, taat dalam prinsip, menjalankan kewajiban dengan tekun, mampu mengontrol tindakan dan pikiran dan mampu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma

yang berlaku pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilyan, Bram, 2017, Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru, *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1, p 153-166
- Amelia, Asa Sheila, 2015, Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Surakarta), *E jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, p 1-20
- Ancok, Djamaludin, 2012, *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- Ardiansyah, Yusuf, 2018, Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, (1), p 91-100
- Auda, Riza Mutimma, 2016, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya, *BISMA – Bisnis dan Manajemen –Volume 8 No. 2*, p, 156-176
- Beti, Elinar, 2016, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali, *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, p 133-139
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gani, Muhammad Rizki, 2018, Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo, *Jurnal EMBA Vol.6 No.4*, p 3228 – 3237
- Goleman, Daniel, 2009, *Emotional Intelligence: Kecerdasan. Emosional*

- Mengapa EI lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia
- Haryono, Siswoyo, 2017, Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal JEB* Volume I No. 2, p1-8
- Ishak, Parmin, 2018, Pengaruh Independensi Auditor, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence Terhadap Perilaku Etis Auditor dan Kinerja Auditor, *Atestasi Jurnal Ilmiah Akuntansi* Vol. 1 No. 1, p 85-98
- Jufrizen, J, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 1 No 1, p 9-25
- Kay, R. and Alder, J, 1999, *Coastal Management and Planning*, E & FN SPON, New York
- Khanifah, Siti, 2015, Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, *Management Analysis Journal* 4 (3), p 200-212
- Robbins, S.P, 2003, *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge, Timothy A, 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Salwa, Arfah, 2018, Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah* Volume 2, No. 1, p 58-67
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga,. Yogyakarta, STIE YPKN
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Spatafora, 2004, The Value of Human Capital and Intangible Assets, *Power Point, Knowledge Economy Conference*
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer, 2007, *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*., Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suhasto, RB. Iwan Noor, 2018, Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square, *Jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi)* Vol 3, p 43-55
- Suherman, Usep Deden, 2018, Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam – Volume 9, Nomor 1 (2018): 51 – 81*
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta
- Sy dan Cote, 2004, *The EQ Edge: Emotional Intelligence and Your Success*, Bandung: Kaifa.
- Wibisono, 2006, *Manajemen Kinerja: Konsep Desain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Erlangga
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta
- Wistriyanti, Ni Made, 2017, Pemberdayaan, Kompetensi dan Job Relevant Information terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pengelola Anggaran, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 14, No. 1, p 141-160
- Yamali, Fakhrol Rozi, 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi, *Ekonomis : Jurnal of Economics and Business* Vol.1 No.1, p 213-222
- Yurniati, 2016, Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali, *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, p 109-117
- _____, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil