

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN, MOTIVASI KERJA DAN SOFTSKILL TERHADAP KINERJA PEGAWAI CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH PROVINSI SUMATERA BARAT (Studi Kasus Kepala SMA, SMK Dan SLB)**

**Isra Jusweldi**

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

**Evi Susanti Tasri**

Universitas Andalas Padang, Padang, Indonesia

**Dona Amelia**

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

s

Address: Jl. Ahmad Yani No.79, Benteng Ps. Atas, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26136; Phone: (0752) 34201

Email: [jusweldiisra@gmail.com](mailto:jusweldiisra@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the influence of the leader's emotional intelligence, work motivation and soft skills on the performance of the Regional I Branch of West Sumatra Province employees. The number of respondents who were involved in this study were 92 respondents, all respondents were Heads of SMA, SMK and SLB Branch Office Region I West Sumatra Province. This type of research is quantitative research with SEM (Structural Equation Modeling) analysis technique. Data was collected using a questionnaire and analyzed using the PLS SEM program. The results of this study show 1) leader's emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of Regional I Branch Office employees at P-value 0.001 2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance at P-value 0.006. Meanwhile, soft skills have no significant effect on the performance of the Regional I Branch Office employees of West Sumatra Province. Based on the results of PLS SEM analysis showed that the relationship given emotional intelligence and motivation leader by 67,2%, while the remaining 32,7% is influenced by other variables outside of this research model.*

**Keywords :** *Emotional Intelligence Leaders, Work Motivation and Soft Skills*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pemimpin, motivasi kerja dan soft skill terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat. Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 responden, seluruh responden adalah Kepala SMA, SMK dan SLB Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisa SEM (*Structural Equation Modeling*). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan program SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah I pada P-value 0,001 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada P Value 0,006. Sedangkan untuk soft skill tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil dari analisis SEM PLS didapatkan hasil bahwa hubungan yang diberikan kecerdasan emosional pemimpin dan motivasi kerja sebesar 67,2% sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

---

Received November 30, 2022; Revised Desember 12, 2022; Accepted Desember 30, 2022

\*Corresponding author, e-mail [jusweldiisra@gmail.com](mailto:jusweldiisra@gmail.com)

**Kata Kunci** : Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Soft Skill

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia memegang peranan penting, secara individu maupun kelompok, dan merupakan salah satu penggerak utama bagi kelancaran kegiatan organisasi. Untuk itu, setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengembangkan serta mengatur keterampilan karyawan/pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja yang baik. Untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, softs skill dan kecerdasan emosional pemimpin.

Pada saat ini instansi, lembaga maupun aparaturnya akan dinilai kinerjanya berdasarkan hasil outputnya, bukan lagi berdasarkan serapan anggaran ataupun predikat keuangan yang dihasilkan oleh instansi yang berkaitan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja profesionalisme dan handal dalam menjalankan tugas (Hardi & Heliyani, 2021). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nurlaini & Almasdi, 2020). Kemudian lagi kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan baik perusahaan maupun instansi lainnya (Suryanto, 2020).

Pada penelitian terdahulu (Mochammad Subagio, 2015) diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa (1) kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (Sari, 2016) hasil penelitian yang diperoleh motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Patra. (Emiliasari et al., 2017) mengungkapkan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Pelangi Malang, sedangkan menurut (Arnu & Sofiyanti, 2019) soft skill memberikan pengaruh yang relatif kecil dalam peningkatan kinerja pegawai kantor imigrasi Kerawang.

Cabang Dinas Pendidikan wilayah I terbentuk dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang peralihan kewenangan pengelolaan Sekolah Menengah dari Daerah ke Provinsi. Tugas Pokok Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I yang telah dituangkan dalam Pergub No. 10 Tahun 2020 salah satunya Penyelenggaraan, evaluasi dan pelaporan sub urusan pengendalian pelaksanaan pendidikan pada Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan dan Sekolah Luar Biasa. Dalam hal evaluasi, Cabang Dinas melakukan evaluasi terhadap kinerja Kepala Sekolah dalam bentuk Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS). Secara umum penilaian kinerja Kepala Sekolah sudah baik di atas 50%, tetapi masih ada kinerja

Kepala Sekolah yang mendapatkan nilai “cukup” 9,53% pada Kota Bukittinggi, 28,56% pada Kota Padang Panjang, dalam (Pendidikan et al., 2018) Permendikbud Nomor 06 Tahun 2018 dijelaskan bahwa penilaian kinerja paling rendah adalah “Baik”, jika penilaian kinerja Kepala Sekolah berada pada nilai cukup ini akan menjadi salah satu faktor yang akan menghambat karir Kepala Sekolah.

Berdasarkan uraian dan *Research gap* di atas maka peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi kerja dan Soft skill Terhadap Kinerja Pegawai Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat Studi Kasus Kepala SMA, SMK dan SLB.

## **KAJIAN LITERATURE**

Kinerja adalah gabungan dari 3 faktor yaitu kemampuan dan minat seseorang dalam bekerja, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2019) sedangkan menurut Mangkunegara (2018) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Patricia Pitcher's yang dikutip oleh Bliss (1999) dalam (Suryana, 2019) menyimpulkan bahwa pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi tinggi lebih berhasil dibandingkan dengan pemimpin yang tanpa kecerdasan emosi. Penelitian yang dilakukan Cooper (1997) yang dikutip oleh (Suryana, 2019) menyebutkan bahwa orang dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi lebih berhasil dalam karir pekerjaan, dapat membangun hubungan personal yang lebih baik, dapat menikmati kesehatan lebih baik dan dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain. Lebih lanjut Cooper menjelaskan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi dapat meningkatkan kekuatan intuisi, senantiasa mempercayai dan dipercayai oleh orang lain, memiliki integritas, dapat memecahkan solusi dalam keadaan yang darurat dan dapat melakukan kepemimpinan yang efektif, dengan kata lain Kecerdasan emosional pemimpin adalah serangkaian kemampuan baik verbal maupun nonverbal yang dimiliki seorang pemimpin untuk menciptakan, mengenal, mengekspresikan, memahami, dan mengevaluasi emosional.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau

bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Menurut Robins (2006) dalam (Hasyim et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal yang mendasar mempengaruhi orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan padanya dan mapu diselaraskan dengan tujuab organisasi. Motivasi sangat menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan sang Pencipta. Keterampilan akan berkomunikasi, ketrampilan emosional , ketrampilan berbahasa, ketrampilan berkelompok memiliki etika dan moral, sopan berkelompok memiliki etika dan moral, sopan santun dan ketrampilan spiritual. Soft skill atau soft competenci merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Soft skill sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu individu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja. Softskills bersifat invisible sehingga orang lain tidak dapat langsung melihat dengan segera Softskills seseorang. Misalnya kemampuan seseorang dalam beradaptasi atau kemampuan seseorang dalam memimpin.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis melalui jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai pengaruh kecerdasan emosioanal pemimpin, motivasi kerja dan soft skill. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat. Objek penelitian adalah Kepala SMA, SMK dan SLB di lingkungan Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat sebanyak 92 orang dengan menggunakan metode SEM PLS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian ini yaitu (1) Hasil analisis deskriptif karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, status perkawanan, pendidikan terakhir, golongan, dan masa kerja responden; (2) analisa deskriptif dan dan pengujian hipotesis. Sebelum melakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel.

**Tabel 1. Hasil Nilai AVE Akhir**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<b>KEP</b>	<b>0.521</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>0.523</b>
<b>Motivasi</b>	<b>0.547</b>
<b>Softskill</b>	<b>0.651</b>

Sumber: Hasil Pengolahan data

Pada pengujian validitas (*Convergent validity*) di dapatkan hasil bahwa semua indikator mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,6 dan nilai AVE variabel laten sudah lebih dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

**Tabel 2. Analisis cross loadings**

Indikator	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Motivasi	Softskill
<b>KEP</b>	0.722			
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.778	0.723		
<b>Motivasi</b>	0.781	0.768	0.740	
<b>Softskill</b>	0.693	0.685	0.857	0.807

Sumber: Hasil Pengolahan data

Pada pengujian Uji Validitas Diskriminan, Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui bahwa Korelasi konstruk dengan item pengukuran Lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya. Contohnya Nilai cross loading variabel Kepemimpinan sebesar 0,722 lebih besar dari nilai cross loading variabel Kinerja pegawai (0.778), Motivasi (0.781) dan Softskill (0.693). Hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 3. Path Coefficients ( Mean, T-Statistik, P-Values)**

Arah	R	T Statistik	P-Value
Kepemimpinan → Kinerja	0,453	3,855	0,001
Motivasi → Kinerja	0,365	2,753	0,006
Soft Skill → Kinerja	0,059	0,411	0,681

Dari olahan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu untuk kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada p-value 0,001 pada alpha 0,05. Berarti dengan meningkatnya kecerdasan emosional pemimpin menjadi lebih baik lagi maka semakin baik kinerja pegawai yang ada di Kantor Cabang Dinas Wilayah I. Hal senada juga dengan penelitian (Yaneti, 2014) “Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam dengan hasil bahwa kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Hutagalung Riama, et al, (2020) dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan untuk motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didapatkan nilai p-value 0,006 > dari alpha 0,05 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Sari, 2016) yang di tulis dalam jurnal “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. PT. Patra” hasil penelitian yang diperoleh adalah motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Patra. Hasil yang sama di dapatkan oleh (Mochammad Subagio, 2015) dengan penelitian yang diadakan pada Cabang Dinas Wilayah I dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources dengan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk soft skill berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada p-value 0,681 < dari alpha 0,05 dapat ditarik kesimpulan variabel soft skill tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Arnu & Sofiyanti, 2019) dalam jurnal “Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Karawang dengan hasil penelitian soft skill memberikan pengaruh yang relatif kecil dalam peningkatan kinerja pegawai kantor imigrasi Kerawang. Variabel soft skill tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bisa disebabkan karena distribusi karakteristik respondedn dan jawaban dari responden yang hampir sama sehingga mempengaruhi kepada pengolahan. Studi lain dari (Dona Amelia, 2019) juga menemukan kontribusi softskills yang relatif kecil terhadap kinerja karyawan di UMKM. Hasil penelitian ini sama hal nya dengan yang dilakukan oleh (Suryanto Dasep, 2019) bahwa kemampuan kerja atau kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan Nilai  $R^2$  yang di dapat dari Model PLS *Outer Model* besarnya hubungan variabel kecerdasan emosional pemimpin dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai

sebesar 67,2% dan sisanya 32,8% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat kemudian Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat dan terakhir Soft skill berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah Provinsi Sumatera Barat. Dari penelitian yang telah dilakukan maka dengan ini penulis ingin memberikan saran kepada Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat dan juga bagi peneliti selanjutnya bahwa Pimpinan kantor Cabang Dinas Wilayah I untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional terutama pada kesadaran sosial mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain. Kemudian Cabang Dinas Wilayah I mendorong pegawainya untuk dapat berpikir bahwa hasil pekerjaan yang saya lakukan adalah yang terbaik dan memberikan kontribusi baik kepada organisasi. Selanjutnya Cabang Dinas Wilayah I perlu memberikan perhatian khusus dalam peningkatan dan pengembangan soft skill pegawai untuk pencapaian kinerja yang lebih baik. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai Cabang Dinas Wilayah I Provinsi Sumatera Barat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Awba Rizki., Putri Anne. (2021). The Influence Of Self Efficacy And Organizational Culture On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Payakumbuh City Regional. *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis*. Vol 2(1).P (28-41).
- Achmad Sani Supriyanto, & Eka Afnan Troena. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)'. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 617–693.
- Angraeni, Baharuddin, & Mattalatta. (2019). Jurnal Mirai Management Jurnal Mirai Management. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). In *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.26905/JBM.V3I1.70>
- Arnu, A. P., & Sofiyanti, N. (2019). Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Karawang. *Journal of Management and Business*, 4(2), 87–99.
- Astutik, W. S., & Pambudi, M. A. Y. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Pada Pt. Erajaya (Erafone) Di Malang Tahun 2019. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2399. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.350>.
- Deni Werma., Putri Anne. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*. Vol 2, No 1 (2021).
- Dirgantara Surya Arie., Putri Anne. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Pariaman. *Jurnal Bisnis Kompetitif* vol 1(2). p.116-122.
- Dona Amelia dan Nanda Hendra. (2019). Pengaruh Knowledge, Skill Dan Ability Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm Batu Bata Di Kota , Bukittinggi, *Jurnal Ekonomi* 22(1) Maret 2019 (43-56)
- Efendi, V. A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra. *Agora*, 1(1), 2.
- Hardi Desmi., Heliyani., (2021). Pengaruh Penempatan, Pengembangan Karir Dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Ekonomi* 24 (2) September 2021 (70-87).
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Heliyani (2020). Peran Non Performing Financing Terhadap Profitabilitas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan Inflasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Syariah: Journal of Economic Studies*. Vol 4(1). p. 111-112.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advance in International Marketing*, 20, 277-319. - References - Scientific Research Publishing. (n.d.).
- Hutagalung Riama Katarina., Purba Elvi Nadear., Silalahi Jhonson Tungkir., Putri Anne. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Volume 5, Issue 8, August, 2020.
- Indriyatni, L. (2019). Pengaruh Keerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan dan Organisasi. *Jurnal Fokus Ekonomi*, Volume 4(2), 40–45.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt

- Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 1–8.
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 26(1), 13–29. <https://doi.org/10.32477/jkb.v26i1.262>
- Muhammad Subagio., (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen/Volme XIX No. 01 Februari 2015: 101-120 - Bing.* (n.d.).
- Muji Raharjo. (2019). Pengaruh Soft Skills Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Wilayah Kabupaten Pasuruan. *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.40>
- Nurlaini., Almasdi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis* 1(2) November 2020 (101-119).
- Putri Eka Risma, Ghozali Imam, Djastuti Indi. (2021). Berbagi Pengetahuan: Peran Efikasi Kreatif Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (Studi Empirik pada Dosen LLDIKTI Wilayah X). Lembaga UNDIP: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
- Putri Eka Risma., Djastuti Indi. (2019). Structural Empowerment and Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Innovativeness and Job Satisfaction. *Jurnal Quality-Access to Success*. Vol 20(170)
- Putri Eka Risma. (2021). Spiritual Tempat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Sikap Kerja: Sebuah Literature Review. *Jurnal Profita: Akuntansi dan Bisnis*. Vol 2 (2). p. 85-93.
- Purwanto, A. B. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Influence Of Motivation And Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Agus Budi Purwanto. 01(02), 99–112.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Suryana, S. (2019). Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Milenial Revolusi 4.0. *Jurnal Inspirasi*, 10(1), 78–97. <https://doi.org/10.35880/inspirasi.v10i1.72>
- Suryanto Dasep. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship*. Journal Vol 1(2) 2020 : 98-109.
- Suryanto Dasep. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi* . Vol IV, No. 02, p.71 - 81.

- Suryanto Dasep. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. Vol 1(1). p.1-12.
- Suryanto Dasep. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*. Vol 3(02) p. 102-114
- Suryanto Dasep. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*. Vol 3(1). p.108-118.
- Syaleh Hariman., Almasdi., Permata Diah., Kemala Sri., Nasution Rohimah Nur. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Invest : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Volume 3 No 2 Tahun 2022* Halaman 119-128.