



The Influence Of Emotional Intelligence And Self Efficacy On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Kaur Regency

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur

Refky Sapta Nugraha ¹⁾; Siti Hanilah ²⁾ Zahrah Indah Ferina ³⁾

^{1,2)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Refkysaptan@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [27 Mei 2024]

Revised [30 Juni 2024]

Accepted [08 Juli 2024]

KEYWORDS

Emotional Intelligence, Self Efficacy, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA license](#)



ABSTRAK

Minim kecerdasan emosional dan self efficacy akan membuat kinerja menjadi tidak baik, yang mana ditunjukkan dengan adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan self efficacy terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan honorer yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berskala likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diuji pada tingkat kepercayaan 95 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi hasil penelitian ini adalah $Y = 17,075 + 0,399 X1 + 0,545 X2$. Artinya bahwa tingkat kecerdasan emosional dan self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini dapat menggambarkan bahwa jika variabel tingkat kecerdasan emosional dan variabel self efficacy meningkat, maka kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur juga meningkat. Koefisien determinasi (R^2) hasil penelitian adalah sebesar 54,4 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional dan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur sebesar 54,4 persen sedangkan sisanya sebesar 45,6 persen ($100 - 54,4 = 45,6$) dijelaskan (dipengaruhi) oleh variabel lain di luar model penelitian. Tingkat kecerdasan emosional dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kecerdasan emosional dan self efficacy maka terjadi peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

ABSTRACT

Lack of emotional intelligence and self efficacy will make performance not good, which is indicated by the indiscipline of employees at work. Therefore, this study aims to determine the effect of emotional intelligence and self efficacy on employee performance at the Regional Secretariat of Kaur Regency. The sample in this study was 63 people consisting of civil servants and honorary employees who worked in the Regional Secretariat of Kaur Regency. Data were collected using a Likert scale questionnaire. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, which was tested at a 95 percent confidence level. The results showed that the regression equation of the results of this study was $Y = 17.075 + 0.399 X1 + 0.545 X2$. This means that the level of emotional intelligence and self efficacy has a positive effect on employee performance at the Regional Secretariat of Kaur Regency. This can illustrate that if the variable level of emotional intelligence and the self efficacy variable increases, the performance of employees at the Regional Secretariat of Kaur Regency will also increase. The coefficient of determination (R^2) of the research results is 54.4 percent. Thus it can be concluded that the level of emotional intelligence and self efficacy affects employee performance in the Regional Secretariat of Kaur Regency by 54.4 percent while the remaining 45.6 percent ($100 - 54.4 = 45.6$) is explained (influenced) by other variables outside the research model. The level of emotional intelligence and self efficacy together affects the performance of employees at the Regional Secretariat of Kaur Regency with a significance of 0.000 less than 0.05. This shows that an increase in emotional intelligence and self efficacy will increase employee performance at the Regional Secretariat of Kaur Regency.

PENDAHULUAN

Kualitas manusia yang dibutuhkan saat ini yakni adalah para individu yang mampu berkompetisi dan memiliki kompetensi yang mumpuni agar dapat bersaing di dunia luar. Salah satu faktor yang menunjang dan menarik untuk diteliti yakni kinerja pegawai/karyawan. Pegawai merupakan kekayaan utama sebuah instansi, oleh karena itu tanpa keikutsertaan pegawai, aktivitas instansi tidak akan terjadi. Menurut Hasibuan (2011:31) karyawan adalah sumber daya yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien bagi kemajuan suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu dikelola sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika ingin mendapat kinerja karyawan yang diinginkan maka instansi atau perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa menciptakan kinerja karyawan/pegawai yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2015:25) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Eman dan Soesatyo, 2014:43). Kemampuan tersebut oleh Goleman dalam Dewi (2019:3) disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Lebih lanjut Goleman dalam Dewi (2019:3) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi didalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional (emotional quotient) dari seorang karyawan atau pegawai karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Kemampuan mengelola emosi yaitu kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan kecerdasan emosi/emotional quotient (EQ), dan melalui penelitian Goleman dalam Dewi (2019:3) didapati bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh intelligence quotient (IQ). Dalam pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan/pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Penelitian tentang kecerdasan emosional sudah banyak diteliti diantaranya yang telah dilakukan oleh Sulastri (2013:67) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kecerdasan emosional karyawan terus membaik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Demikian juga penelitian yang telah dilakukan oleh Puspitaningsih (2016:45) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Jadi, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan bank, semakin tinggi pula kinerja pekerjaan mereka.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah Self efficacy (Meiyanti, dalam Puspitaningsih 2016:50). Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan/pegawai karena dengan adanya self efficacy didalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu. Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas. Self-efficacy membuat perbedaan pada bagaimana orang berpikir, merasa dan bertindak. Oleh karena itu individu yang mempunyai self-efficacy yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi, cemas dan tidak berdaya. Sedangkan dari segi pemikiran, apabila individu mempunyai self-efficacy yang tinggi maka hal itu akan mempermudah proses kognitif dan performan berbagai latar belakang termasuk pengambilan keputusan dan prestasi. Sehingga tidak mudah depresi, tidak gampang tersinggung dengan rekan kerja, mudah konsentrasi, lebih percaya dengan rekan kerja, tidak pernah mengeluh sakit fisik, yang pada gilirannya bahwa individu dengan self-efficacy yang tinggi tidak mudah terkena stres (Schwarzer dalam Engko, 2018:4). Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan self efficacy tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2014:28) self efficacy mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan self efficacy yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuannya jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas perilaku dengan sukses. Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat yang sangat memerlukan kinerja pegawai yang baik. Pegawai di kantor Sekretariat Daerah dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat diperlukan kemampuan kecerdasan emosional dan self efficacy selain kecerdasan otak, karena banyak terjadi orang yang memiliki kecerdasan otak yang baik tapi minim kecerdasan emosional dan self efficacy akan membuat kinerja menjadi tidak baik (Goleman dalam Melandy et.al, 2016:37). Hal ini serupa dengan fenomena yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur ketidakdisiplinan pegawai kerap terjadi yang artinya kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai relatif rendah seperti misalnya terdapat oknum pegawai yang belum waktu libur sudah libur dan masuk kerja setiap hari dari jam 08.00-04.00 namun sebelum jam atau disela-sela jam kerja pegawai sering kali tidak ada di tempat tanpa keterangan yang jelas.



LANDASAN TEORI

Pengertian Kecerdasan Emosional

Mustika (2017:34) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengidentifikasi atau mengenali nama-nama orang, mengungkapkan emosi, menilai intensitas emosi, mengendalikan perasaan-perasaan sedih, marah, kecewa, mengurangi stres atau tekanan lingkungan dan mengetahui perbedaan emosi. Sedangkan pendapat Robbins dan Judge (2015:70) mendefinisikan kecerdasan emosional (emotional intelligence) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Kecerdasan emosional adalah tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya (Mandala dan Dian, dalam Dewi 2019: 12).

Selain itu pendapat dari Abdillah dan Rahmat (2017:37) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi secara akurat, menilai dan mengungkapkannya menggunakan emosi untuk memandu proses berfikir memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi serta mengelola emosi sehingga menunjang pertumbuhan emosional dan intelektual. Gunawan dkk (2014:15) kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.

Self Efficacy

Self-efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Sebagaimana Bandura mengemukakan dalam Ardianto (2014:1) bahwa self-efficacy merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian self-efficacy juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Self-efficacy menurut Alwisol (2011:287) adalah persepsi diri mengenai seberapa baik diri seseorang dapat memfungsikan dirinya dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Laura dalam Puspitaningsih (2016:52) self-efficacy adalah keyakinan seseorang sehingga dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil yang bernilai positif dan bermanfaat. Selanjutnya pengertian self efficacy menurut Alwisol (2011:287) bahwa self efficacy berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai) sedangkan self efficacy menggambarkan penilaian kemampuan diri. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa self efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, serta dapat mempengaruhi situasi dengan baik, dan dapat mengatasi sebuah hambatan.

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian Performance. Ada pula yang memberikan Performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Fahmi (2013:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Tika (2010:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Sedangkan Menurut Sinambela (2012:5), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian jenis deskriptif kuantitatif karena data yang disajikan berupa angka dan menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013:8) yaitu : "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan dan dideskripsikan atau digambarkan sesuai dengan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode analisa deskriptif

Digunakan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

Metode analisa Kuantitatif

Digunakan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

Validitas Data

Validitas menurut Sugiyono (2013:206) menunjukkan derajat ketepatan- antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Bila harga korelasi di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019:213).

Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:206). Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Realibilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya (Bawono, 2006:100). Metode yang sering digunakan dalam mengukur penelitian untuk mengujur skala rentan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (2010:181) bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's Alpha > r tabel maka kuesioner dinyatakan reliable, dan jika nilai Cronbach's Alpha < r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliable.

Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Setelah data berskala interval, untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Self Efficasy Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur dengan variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional (X1) dan Self Efficasy (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), digunakan tehnik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = konstanta dari persamaan regresi
- X1 = Kecerdasan Emosional
- X2 = Self Efficasy
- b1 = Koefisien regresi dari variabel
- X1 b2 = Koefisien regresi dari variabel
- X2 e = Variabel Pengganggu/Error

Dalam proses pengolahan data, penulis mempergunakan aplikasi komputer dengan program SPSS versi 20 untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data. SPSS adalah suatu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametik maupun non parametik dengan basis windows.



Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis secara simultan, yaitu diduga bahwa kecerdasan emosional dan Self Efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap:

1. Merumuskan hipotesis statistik

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya kecerdasan emosional dan self efficacy secara simultan tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, kecerdasan emosional dan self efficacy secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur..

2. Menentukan F tabel

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05 atau 5% dan $df = (k-1); (n-k)$ untuk menentukan nilai F tabel

3. Kriteria yang dipakai dalam uji F adalah:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan kecerdasan emosional dan self efficacy secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur
- $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan kecerdasan emosional dan self efficacy secara simultan tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen secara parsial atau masing-masing mempengaruhi variabel dependen. (Sugiyono, 2013:250).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap:

Merumuskan hipotesis statistik

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya kecerdasan emosional dan self efficacy secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya kecerdasan emosional dan self efficacy secara parsial ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.

Menentukan t table

Menentukan taraf nyata (α) 5%, derajat bebas atau degree of freedom (df) $nk-1$, dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel untuk menentukan nilai t tabel.

Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara signifikan ada pengaruh nyata secara parsial antara kecerdasan emosional dan self efficacy terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara signifikan tidak ada pengaruh nyata secara parsial antara kecerdasan emosional dan self efficacy terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Gozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan metode perhitungan korelasi bivariate pearson (product moment pearson) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21 for windows. Pengujian dilakukan terhadap seluruh indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, yaitu: variabel kecerdasan emosional (X1), variabel self efficacy (X2), dan kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian validitas terhadap item-item variabel kecerdasan emosional (X1) dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Item	R hitung	R table alfa 0,05	Kesimpulan
<i>Self Awareness 1</i>	0,739	0,3	Valid
<i>Self Awareness 2</i>	0,718	0,3	Valid
<i>Self Awareness 3</i>	0,474	0,3	Valid
<i>Self Management 1</i>	0,782	0,3	Valid
<i>Self Management 2</i>	0,628	0,3	Valid
<i>Self Management 3</i>	0,473	0,3	Valid
<i>Motivation 1</i>	0,470	0,3	Valid
<i>Motivation 2</i>	0,397	0,3	Valid
<i>Motivation 3</i>	0,582	0,3	Valid
<i>Emphaty 1</i>	0,552	0,3	Valid
<i>Emphaty 2</i>	0,474	0,3	Valid
<i>Emphaty 3</i>	0,782	0,3	Valid
<i>Relationship Management 1</i>	0,665	0,3	Valid
<i>Relationship Management 2</i>	0,422	0,3	Valid
<i>Relationship Management 3</i>	0,464	0,3	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Hasil pengujian validitas terhadap item-item variabel Self Efficacy (X2) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Self Efficacy (X2)

Item	R hitung	R table alfa 0,05	Kesimpulan
<i>Magnitude 1</i>	0,396	0,3	Valid
<i>Magnitude 2</i>	0,506	0,3	Valid
<i>Magnitude 3</i>	0,397	0,3	Valid
<i>Generally 1</i>	0,622	0,3	Valid
<i>Generally 2</i>	0,481	0,3	Valid
<i>Generally 3</i>	0,396	0,3	Valid
<i>Stregth 1</i>	0,625	0,3	Valid
<i>Stregth 2</i>	0,551	0,3	Valid
<i>Stregth 3</i>	0,398	0,3	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Hasil pengujian validitas terhadap item-item variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	R hitung	R table alfa 0,05	Kesimpulan
Kualitas kerja1	0,397	0,3	Valid
Kualitas kerja2	0,395	0,3	Valid
Kualitas kerja3	0,396	0,3	Valid
Kuantitas pekerjaan1	0,488	0,3	Valid
Kuantitas pekerjaan2	0,427	0,3	Valid
Kuantitas pekerjaan3	0,431	0,3	Valid
Tanggungjawab1	0,614	0,3	Valid
Tanggungjawab2	0,414	0,3	Valid
Tanggungjawab3	0,597	0,3	Valid
Kerjasama1	0,462	0,3	Valid
Kerjasama2	0,471	0,3	Valid
Kerjasama3	0,430	0,3	Valid



Inisiatif1	0,433	0,3	Valid
Inisiatif2	0,614	0,3	Valid
Inisiatif3	0,624	0,3	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable (Gozali, 2009). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach' S Alpha yang dihasilkan dari perhitungan SPSS 21 for windows. Data yang telah diperoleh selama penelitian dan telah divalidasi kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel (α)	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	0,605	> 0.60	Reliabel
Self Efficacy (X ₂)	0,640	> 0.60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,673	> 0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4 memperlihatkan bahwa ketiga variabel yang digunakan memiliki nilai cronbachs Alpha lebih besar dari 0,60 yang bermakna bahwa ketiga variabel adalah reliable dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel kecerdasan emosional dan variabel self efficacy terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analysis dengan menggunakan program SPSS Versi 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
	(Constant)	17.075	5.818		2.935	.005
1	X1	.399	.063	.553	6.344	.000
	X2	.545	.101	.471	5.398	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 di atas, maka dapat dirumuskan model regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,075 + 0,553 X_1 + 0,471 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 17,075
- b₁ = Koefisien Regresi untuk X₁ = 0,553. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya apabila kecerdasan emosional meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat
- b₂ = Koefisien Regresi untuk X₂ = 0,471, hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel self efficacy terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa apabila self efficacy meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis regresi (Tabel 4.5) diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,544 (Tabel 10).

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.528	1.649

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2023

Berdasarkan nilai koefisien determinasi tersebut dapat diartikan bahwa keragaman kecerdasan emosional (X₁) dan self efficacy (X₂) menentukan kinerja pegawai (Y) sebesar 54,4 persen. Sedangkan sisanya sebesar 45,6 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Kemungkinannya berupa: tingkat pendidikan pegawai, jumlah tanggungan keluarga, dan persoalan-persoalan sosial ekonomi lainnya yang secara spesifik mempengaruhi kinerja pegawai secara personal.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

Pengujian terhadap pengaruh semua variabel independen di dalam model dilakukan dengan uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	194.478	2	97.239	35.742	.000 ^b
1	Residual	163.236	60	2.721		
	Total	357.714	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai F-hitung sebesar 35,742 dan nilai sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. 0,000 < alfa 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima. Hal ini membuktikan kebenaran adanya dugaan bahwa kecerdasan emosional dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kaur.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent dilakukan uji hipotesis koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan uji t. Adapun hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

	Koefisien	Standar error	t-hitung	Sig t
Konstanta	17,075	5,818	2,935	0,005
X ₁ (Kecerdasan Emosional)	0,553	0,063	6,344	0,000



X2 (Self Efficacy)	0,471	0,101	5,398	0,000
R ² = 0,544	F- hitung	: 35,742		
R = 0,737	Sig f	: 0,000		

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 12 di atas, maka dengan menggunakan asumsi *ceteris paribus* dinyatakan bahwa:

1. Variabel X1 memiliki nilai t hitung sebesar 6,344 dan sig 0,005 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Kabupaten Kaur.
2. Variabel X2 memiliki nilai t hitung sebesar 5,398 dan sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa self efficacy (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Kabupaten Kaur.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur

Kecerdasan emosional berpengaruh positif ($b_1 = 0,553$) dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur, yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis, dimana nilai t hitung sebesar 6,344 dan sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pegawai maka semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional pegawai maka semakin buruk kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi, Tjokorda Istri Anom Yunia (2019); Kristiyana, Naning (2019); dan Julita, Susnaini (2019) yang telah membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2015), yang diperoleh individu melalui proses pembelajaran baik formal, nonformal maupun informal sehingga kualitas kecerdasan emosional tidak terlepas dari latar belakang keluarga, lingkungan, pendidikan formal juga organisasi tempat individu berproses. Hal ini sejalan dengan pendapat Goleman (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat diperoleh melalui pembelajaran baik di dalam lingkungan keluarga maupun lingkungan non keluarga.

Kecerdasan emosional merupakan perwujudan dari kematangan psikologis individu, dimana seorang individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengenali emosi diri (*self awareness*), mampu mengelola emosi (*self management*), mampu memotivasi diri (*motivation*), mampu mengenali emosi orang lain (*emphaty*), dan mampu menjalin hubungan (*relationship management*). Sehingga dengan kematangan psikologis tersebut, seseorang akan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik sesuai tugasnya secara pribadi maupun secara kelembagaan (*team work*). Sebaliknya, seseorang dengan kualitas kecerdasan emosional yang rendah akan berwujud dalam kesehariannya seperti mudah emosi, tidak mampu mengenali emosi orang lain, sehingga tidak mampu bekerjasama dengan orang lain. Pada akhirnya, individu yang kecerdasan emosional yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2013) bahwa faktor psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dalam keadaan baik dengan skor rata-rata 4,4. Kinerja ini dipengaruhi oleh kecerdasan emosional pegawai, karena dengan kecerdasan emosional yang baik akan menciptakan komunikasi yang baik dan kerjasama yang baik antar pegawai di dalam lingkungan kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Manulang (2013) bahwa kinerja yang baik dihasilkan dari kemampuan komunikasi kerjasama yang baik.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur

Self efficacy berpengaruh positif ($b_2 = 0,471$) dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur, yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis, dimana nilai t hitung sebesar 5,398 dan sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin tinggi tingkat self efficacy pegawai maka semakin baik kinerjanya, dan sebaliknya semakin rendah self efficacy pegawai maka semakin buruk kinerjanya. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian Dewi, Tjokorda Istri Anom Yunia (2019); Kristiyana, Naning (2019); dan Julita, Susnaini (2019) yang telah membuktikan bahwa variabel self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Self Efficacy pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dalam keadaan baik, dimana rata-rata 4,5. Hal ini mempengaruhi kinerjanya yang baik pula. Karena baiknya efikasi diri menunjukkan adanya manajemen yang baik terhadap penyelesaian pekerjaan, dan suatu pekerjaan yang sulit menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan dengan hasil maksimal. Kemampuan mengelola diri untuk menghadapi tekanan dan permasalahan dalam pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan output pekerjaan yang berkualitas.

Efikasi diri merupakan salah satu dasar untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk tantangan yang akan dihadapi. Sebagaimana dinyatakan oleh Alwisol (2011:287) bahwa Self-efficacy adalah persepsi diri mengenai seberapa baik diri seseorang dapat memfungsikan dirinya dalam situasi tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah $Y = 17,075 + 0,553 X_1 + 0,471 X_2$. Artinya bahwa tingkat kecerdasan emosional dan self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini dapat menggambarkan bahwa jika variabel tingkat kecerdasan emosional dan variabel self efficacy meningkat, maka kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur juga meningkat.
2. Koefisien determinasi (R^2) hasil penelitian adalah sebesar 54,4 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional dan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur sebesar 54,4 persen sedangkan sisanya sebesar 45,6 persen ($100 - 54,4 = 45,6$) dijelaskan (dipengaruhi) oleh variabel lain di luar model penelitian.
3. Tingkat kecerdasan emosional dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kecerdasan emosional dan self efficacy maka terjadi peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

Saran

1. Bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur agar mempertahankan kualitas kinerja yang telah dicapai, dengan terus meningkatkan kecerdasan emosional dan self efficacy baik melalui pendidikan formal maupun dengan belajar menerima tantangan baru dari pekerjaan-pekerjaan sulit yang diberikan atasan.
2. Bagi peneliti lain, sebaiknya memasukkan variabel lain seperti pendidikan, pendapatan dan faktor-faktor internal lainnya ke dalam model penelitian agar diketahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja selain kecerdasan emosional dan self efficacy.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, M.R., & Rahmat, A. 2017. Kecerdasan emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Alwisol. 2011. *Psikologi Kepribadian*. UMM Press. Malang.
- Ardianto, Elvinaro. 2014. *Komunikasi Massa: Suatu Pengantar*. Edisi revisi. Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN. Salatiga Press. Salatiga
- Damanik, Irene, L. A. 2016. Pengaruh Financial Management Behavior. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Thn 9 No 3.
- Desmita. 2016. *Psikologi Perkembangan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Dewi, Tjokorda Istri Anom Yunia. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Senetan Villas & Spa Resort. Universitas Mahasaraswati Denpasar. Skripsi.



- Eman, Mochammad. R. A. dan Soesatyo, Yoyok. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Supervisor dengan Efektifitas Komunikasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 2 Nomor 4 Oktober 2014
- Engko, Cecilia. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 10, No. 1, April.
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Alfabeta. Bandung.
- Fakih, M. 2006. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. UNDIP. Semarang
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita S, Rini. 2010. Teori- Teori Psikologi. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta
- Goleman, Daniel. 2015. Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Gunawan. 2014 Manajemen Pemasaran, edisi pertama jilid 2, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Askara. Jakarta.
- Ibid. 2018. Pengelolaan Aman Limbah Layanan Kesehatan. Penerbit. Buku Kedokteran. Jakarta
- Julita, Susnaini. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Matematika (Universitas Bengkulu). Skripsi.
- Kristiyana, Naning. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPR Rasuna Ponorogo (Universitas Muhammadiyah Ponorogo). skripsi.
- Mahsun , Mohamad .2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Citapustaka Media Perintis. Bandung.
- Meiyanti. 2011. Gambaran Pengetahuan Dan Sikap Dalam Mengontrol Kekambuhan Asma Pada Pasien Asma Bronchial Rawat Jalan RumahSakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga. UNS. Skripsi,
- Melandy, Rissy, Fitri Widiastuti dan Nurna Aziza. 2016. Sinkronisasi Komponen Kecerdasan Emosional Dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Dalam Sistem Pendidikan Tinggi Akuntansi. Makassar. Simposium Nasional Akuntansi X.
- Molan, Benyamin. 2010. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Muallifah. 2010. Pola Asuh Anak di Panti Asuhan. Balai Pustaka. Jakarta
- Muhibbin, Syah. 2011. Psikologi Pendidikan dengan Suatu Pendekatan Baru. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mustika. 2017. Pengaruh Corporate Social Responsibility, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, Capital Intensity, dan Kepemilikan Keluarga Terhadap Agresivitas Pajak. *JOM Fekon*, Vol.4, No.1
- Notoatmodjo, S. 2007. Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta
- Notoatmodjo, S. 2013. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Puspitaningsih, Flora. 2016. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*. Vol.2 no.1 hal 75-88. Diakses 13 Juni 2018.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta. Sari, Agustin, Estetika Arum Dkk. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sastrohadiwiry, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara,. Jakarta
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama Bandung.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2010. Research Method For Business: A Skill Building Approach. Edisi 5, John Wiley @ Sons, New York
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung

- Sulastri, Abas. 2013. Pengaruh Model Pembelajaran Berbasis Masalah Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Pada Materi Kubus Dan Balok (Suatu Penelitian Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 10 Gorontalo). Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo. UNG. Skripsi
- Tika, Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tridhonanto, Al.2014.Mengembangkan Pola Asuh Demokratis. Gramedia. Jakarta
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.