



Pengaruh Kecerdasan Emosional Motivasi Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan

Aprina Yanti Rangkuti¹, Muhammad Hakim², Boga Pramukti³, Yenny Yunita⁴

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Pragram Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Pragram Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

⁴Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. Aprina.yanti@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Kecerdasan emosional;

Motivasi kerja;

Sikap kerja;

Kinerja

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Problem of this study is how influence of emotional intelligence on employee's performance. How influence of job motivation on employee's performance. How influence of work attitude on employee's performance. How influence of emotional intelligence, job motivation and work attitude on employee's performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of emotional intelligence on employee's performance. Determine and analyze the effect of job motivation on employee's performance. Determine and analyze the effect of work attitude on employee's performance. Determine and analyze the effect of emotional intelligence, job motivation and emotional intelligence on employee's performance. Sample in the study is 34 employee's. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear

Keyword:

Emotional intelligence;

Job motivation;

Work attitude;

Performance.

regression analysis. The results of the study indicate emotional intelligence variable has a positive and no significant effect on employee's performance. Job motivation variable has a positive and significant effect on employee's performance. Work attitude variable has a positive and significant effect on employee's performance. Emotional intelligence, job motivation and work attitude variable's has a positive and significant effect on employee's performance.

PENDAHULUAN

Kondisi pelaksanaan tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan pada dasarnya mengandung prinsip yang jelas dan pasti, yaitu bahwa seluruh penyelenggaraan manajemen dilaksanakan berdasarkan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah di dalam Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah serta ketentuan-ketentuan pelaksanaannya. Akan tetapi ada beberapa permasalahan yang ditemui adalah bahwa integritas Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap berbagai bidang tugasnya masih ada yang belum memenuhi ketentuan standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah. Pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya menurut Siagian (2013:77), menyatakan melalui komunikasi para anggota organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi dimana mereka bernaung, dan sebaliknya organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sejalan dengan itu pemerintah telah mengeluarkan beberapa regulasi yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi pelayanan pemerintah dalam mendorong pelayanan publik yang prima, seperti Surat Keputusan Menpan No. 81/1993 Tentang Peningkatan Pelayanan Publik, Instruksi Presiden No. 1/1995 tentang Peningkatan Mutu Pelayanan Bagi Masyarakat dan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/KEP/7/M.PAN/2013 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Meskipun telah banyak peraturan dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah dalam mendorong terciptanya pelayanan publik yang prima, namun secara umum kinerja pelayanan publik yang dihasilkan oleh organisasi publik di Indonesia relatif belum prima dan belum mencapai tujuan yang diharapkan. Kenyataan empirik membuktikan bahwa pelayanan publik yang diberikan pihak pemerintah maupun swasta saat ini terutama di Indonesia masih bersifat *minta dilayani (to be served)*, sehingga banyak menimbulkan ketidakpuasan masyarakat tentang pelayanan yang diberikan. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang sidimpuan merupakan perangkat daerah Kota Padangsidimpuan yang bertugas untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan di wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh Kepala Dinas. Secara umum seorang Kepala Dinas mempunyai tugas berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat maka pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan harus mempunyai kemampuan yang baik terhadap masyarakat dan instansi terkait. Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja semakin dirasakan. Menurut Rivai (2013:88) menjelaskan kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Berdasarkan pra survei yang peneliti lakukan menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi seperti kualitas sumber daya manusia belum sepenuhnya memahami administrasi, disiplin pegawai yang masih rendah, sarana dan prasarana yang masih kurang memadai serta kesejahteraan pegawai masih perlu perhatian. Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan penelusuran penelitian terdahulu, dapat penulis kemukakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya sikap kerja, motivasi kerja dan kecerdasan emosional.

Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris diatas, variabel pertama yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan adalah kecerdasan emosional.

Menurut Goleman (2011:88) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai (Magnano, Craparo dan Paolillo, 2016; Sontakke, 2016; Shahab, 2014; Babatunde, James, Ifeanyi dan Olanrewaju, 2014; Kumar, Mehta dan Maheshwari, 2013; Roy, Sinha dan Suman, 2013; Yahaya, Sarea, Bachok, dan Boon, 2012; Ahmad, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (berkaitan dengan kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain) maka pegawai tersebut cenderung memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan adalah sikap kerja. Menurut Ivancevich (2011:88), sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut, teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisi, afeksi dan perilaku. Penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pertama penelitian dari Susanty (2013) menguji tentang pengaruh sikap kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada 200 staf manajerial dan non manajerial PT Intech. Hasil penelitian menjelaskan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Linz (2005) menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian dari Susanty (2013) dan Linz (2005), yang menguji pengaruh sikap kerja terhadap kinerja mempunyai hasil yang berbeda, oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian lagi untuk memperjelas hubungan kausal antara sikap kerja terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan adalah motivasi kerja. Menurut Siagian (2016:77) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja. Dari data rekapitulasi absensi pegawai dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja 3 bulan terakhir sebesar 12% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja sebesar 13%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan masih ada masalah.

KAJIAN LITERATUR

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda, misalnya Dessler (2011:77) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2013:87) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sementara Sedarmayanti (2014:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Agustian (2011:114) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat

timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru. Goleman (2006:43) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengatur suasana hati, mampu berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Beberapa para ahli mendefinisikan motivasi dengan cara yang berbeda, seperti Rivai (2013:77) mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Hasibuan (2016:65) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Siagian (2016:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Sugiyono (2014:90) menyebutkan populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan yang berjumlah 34 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	6
2	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	7
3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	7
4	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	7
5	Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	7
Jumlah		34

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan 2021

Sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi Sugiyono (2014:93). Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 34 orang pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan

Tabel 2. Kerangka sampel pegawai

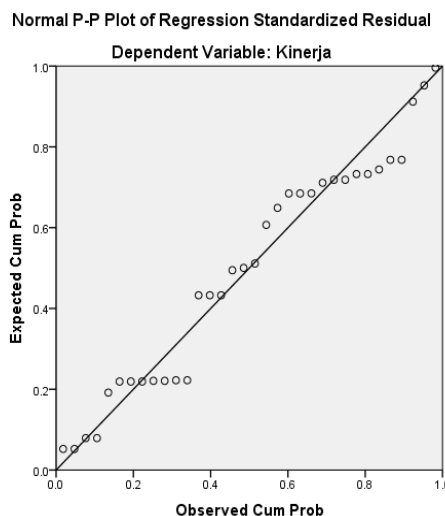
No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	6
2	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	7

3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	7
4	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	7
5	Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	7
Jumlah		34

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan 2021

Uji Normalitas Data

Menurut Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Duwi Priyatno (2012:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

- Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan emosional	0.925	1.081
Motivasi kerja	0.769	1.300
Sikap kerja	0.766	1.306

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.925, 0.769, 0.766; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factorrs* (VIF) sebesar 1.081, 1.300, 1.306, dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Duwi Priyatno (2012:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan $1.65 < DW < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi. $1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ tidak dapat disimpulkan. Dan $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2		
1	.636	17.464	3	30	.000	2.103

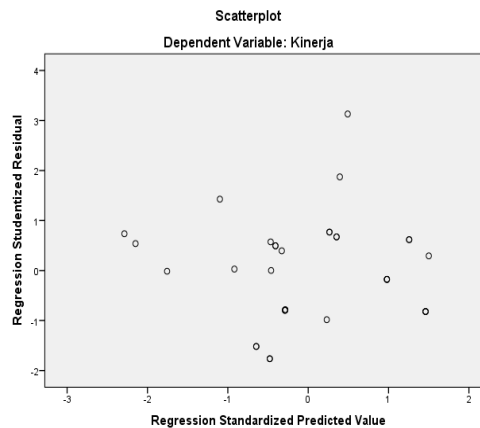
Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.103, nilai ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Duwi Priyatno (2012:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman’s.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam evaluasi data ini peneliti akan melihat model persamaan regresi berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sendiri-sendiri, maupun secara simultan atau bersama-sama, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 20.00.

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	5.956	5.388		1.105	.278
Kecerdasan emosional	.184	.082	.258	2.252	.032
Motivasi kerja	.364	.098	.466	3.710	.001
Sikap kerja	.318	.120	.334	2.654	.013

Berdasarkan Tabel 5. diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5.956 + 0.184X_1 + 0.364X_2 + 0.318X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan, nilai kinerja pegawai sebesar 5.956, yang mana nilai dari variabel dari variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja diabaikan. Nilai koefisien regresi X_1 (kecerdasan emosional) mempunyai nilai positif yaitu 0.184, hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan. Nilai koefisien regresi X_2 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.364, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan. Nilai koefisien regresi X_3 (sikap kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.318, hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.956	5.388		1.105	.278
Kecerdasan emosional	.184	.082	.258	2.252	.032

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.252. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dengan kriteria hipotesis Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.252 > 2.036$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.032 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan. Besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan sebesar 0.294 atau 29.40%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Magnano, Craparo dan Paolillo, 2016; Sontakke, 2016; Shahab, 2014; Babatunde, James, Ifeanyi dan Olanrewaju, 2014; Kumar, Mehta dan Maheshwari, 2013; Roy, Sinha dan Suman, 2013; Yahaya, Sarea, Bachok, dan Boon, 2012; Ahmad, 2013), kesemuanya menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya kecerdasan emosional pegawai baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika kecerdasan emosional pegawai menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.956	5.388		1.105	.278
Motivasi kerja	.364	.098	.466	3.710	.001

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.710. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dengan kriteria hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.710 > 2.036$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan sebesar 0.469 atau 46.90%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Windy dan Gusnati (2012); Sumaryo, P., Ramly, M., Gani, A., dan Alam, R. (2015); Slamet (2011); Milka, W., Michael, K., dan Tanui, T. (2015), kesemuanya menjelaskan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja pegawai tinggi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja pegawai menurun, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidimpuan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 8. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.956	5.388		1.105	.278
Sikap kerja	.318	.120	.334	2.654	.013

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.654. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $34 - 2 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dengan kriteria hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.654 > 2.036$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.013 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan. Besarnya pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan sebesar 0.291 atau 29.10%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Susanty (2013); dan Linz (2005) menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya sikap kerja pegawai terhadap organisasi tinggi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika sikap kerja pegawai terhadap organisasi menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawai secara individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan digunakan uji-F.

Tabel 9. Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja

Model		Sum of	df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
1	Regression	174.157	3	58.052	17.464	.000 ^a
	Residual	99.725	30	3.324		
	Total	273.882	33			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17.464. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 5 atau $34 - 4 = 30$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.230. Dengan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.464 > 3.330$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan.

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 10. Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.797 ^a	.636	.599	1.82323

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas diperoleh nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.636. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan sebesar 63.60%, sedangkan sisanya sebesar 36.40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan dapat diterangkan oleh variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja sebesar 63.60%, sedangkan sisanya sebesar 36.40% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan. Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan. Variabel kecerdasan emosional, motivasi kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padangsidempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. (2011). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ: Emotional Spiritual Quotient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). *Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu*. *International Journal of Education and Social Science* Vol. 3 No. 1; January 2016
- Anwar, A.B., Maupa, H., Ali, M., dan Ismail, M. (2015). *The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia*. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume III, Issue IX
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Babatunde, M.M., James, O.O., Ifeanyi, N.O., dan Olanrewaju, M.K. (2014). *Work Motivation and Emotional Intelligence as Correlates of Secondary School Teachers' Productivity in South Western Nigeria*. *Multilingual Academic Journal of Education and Social Sciences*, Vol. 2, No. 1
- Chamundeswari. (2013). *Emotional Intelligence and Academic Achievement among Students at the Higher Secondary Level*. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, Vol. 2, No. 4
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2012). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- David, Fred, R. (2011). *Manajemen Stratejik: Konsep dan Kasus*. Edisi ke 9. Jakarta. Salemba Empat
- Deshwal, P. (2016). *Impact of Emotional Intelligence on Organizational Performance*. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* Vol 5 No 1.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Devi, R. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Educhild* Vol 01 No 1.
- Fauzi, A. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di SMA*. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 1, No 1
- Firdaus, D. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo*. *Jurnal pendidikan dan Pembelajaran* Vol 19 No 2.

- Goleman, Daniel. (2006). *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iman, E. (2014). *Paradigma Baru Kecerdasan Emosional*. Majalah Cakrawala TNI- AL. <http://www.google.co.id>.
- Jatmiko, E.D., Swasto, B., dan Eko, G.E. (2015). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 21 No. 1
- Khan, M.A. (2014). Organizational Cynicism, Motivation and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 2014, Vol. 8 (1)
- Kumar, V.V., Mehta, M., dan Maheshwari, N. (2013). Effect of Emotional Intelligence on the Achievement Motivation. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* January 2013, Vol.39, No.1.
- Leonardo dan Eddy (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Agora*, Vol. 1, No. 3
- Lisda, R. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika* Vol 3 No 1.
- Magnano, P., Craparo, G., dan Paolillo, A. (2016). Resilience and Emotional Intelligence: Which Role in Achievement Motivation. *International Journal of Psychological Research* Vpl 9 No 1.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Milka, W., Michael, K., dan Tanui, T. (2015). Effect of Extrinsic Motivation on Employee Performance in Medium Class Hotels in Kisumu City, Kenya. *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.7.
- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 3, Issue -378-396
- Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016). Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Professionals. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 4, Issue 1, 1349- 1357
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18.
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016
- Omollo, P.A., dan Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies* Vol. 5, No. 2
- Paisal dan Susi, A. (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Pegawai pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi IV November*.
- Riduwan. (2011). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung* : Alfabeta
- Rio, M dan Maria, K. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Pegawai di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 10 No 3.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

- Riyadi, S. (2015). Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 20, Issue 2, Ver. 1 (Feb. 2015), PP 52-57
- Robbins S.P dan Judge,T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Roy, R., Sinha, R., dan Suman, S. (2013). Emotional Intelligence and Academic Achievement Motivation among Adolescents: A relationship Study *International Refereed Research Journal* Vol, IV, Issue 2.
- Rush, Michael dan Althoff, Phillip. (2013). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*. Vol. 5, No.7; February 2016
- Samsudin, Sadili. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Siagian, Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (1989). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Slamet (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 13, No 1.
- Sontakke, J.P. (2016). Achievement Motivation and Emotional Intelligence: A Correlational Study. *The International Journal of Indian Psychology* Volume 3, Issue 2.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. CV Andi Offset
- Thoha, Miftah. (2011). *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi*, Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Sawangan, Bogor.
- Vratskikh, I., Mas' deh, R., Al-Lozi, M., dan Maqbleh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 2
- Windy dan Gusnati (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*, Volume 2, No. 2
- Yahaya, A., Sarea, N., Bachok, J., dan Boon, Y. (2012). The Impact of Emotional Intelligence Element on Academic Achievement. *Journal of Archives Des Sciences*, Vol 65, No. 4;Apr 2012.
- Yoke, L.B., dan Panatik, S.A. (2016). The Mediatory Role of job Satisfaction between Emotional Intelligence and Job performance. *International Business Management* Vol 10 No 6.