

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONOR DI KANTOR
KEJAKSAAN NEGERI BERAU**

IIN KALIMATUS SAKDIAH
Email : iinkalimatus@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Berau

Abstrak

Based on the research results, it can be seen that there is an insignificant influence between emotional intelligence (X1) on the performance (Y) of honorary employees at the Berau District Attorney's Office as indicated by the statistical T value of $0.847 > 1.96$ with the P value of $0.200 > 0.05$ which has a negative relationship. or H1 is rejected. Organizational culture (X2) partially has a positive effect on the performance (Y) of honorary employees at the Berau District Prosecutor's Office, which is indicated by a statistical T value of $2.139 > 1.96$ with a P value of $0.017 > 0.05$ which has a positive relationship or H2 is accepted. personality (X3) partially has a positive effect on the performance (Y) of honorary employees at the Berau District Prosecutor's Office, this can be seen in the statistical T value of $3.282 > 1.96$ with a P value of $0.001 < 0.05$ which has a positive relationship or H3 is accepted. and the influence of emotional intelligence (X1), organizational culture (X2) and personality (X3) on the performance (Y) of honorary employees at the Berau District Attorney's Office simultaneously have a significant influence. This can be seen in the statistical T value of $3.282 > 1.96$ with a P value of $0.001 < 0.05$ H4 is accepted.

Keywords : Emotional Intelligence, Organizational Culture, Personality, Performance.

Abstrak

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan, antara kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau yang ditunjukkan dengan nilai T statistik $0.847 > 1.96$ dengan nilai P values $0.200 > 0.05$ yang memiliki hubungan negatif atau H1 ditolak. Budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau, yang ditunjukkan dengan nilai T statistik $2.139 > 1.96$ dengan nilai P values $0.017 < 0.05$ yang dimana memiliki hubungan positif atau H2 diterima. Kepribadian (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau, hal ini dapat dilihat pada nilai T statistik $3.282 > 1.96$ dengan nilai P values $0.001 < 0.05$ yang dimana memiliki hubungan positif atau H3 diterima. dan pengaruh kecerdasan emosional (X1), budaya organisasi (X2) dan kepribadian (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau secara simultan memiliki pengaruh signifikan hal ini dapat dilihat pada nilai T statistik $3.282 > 1.96$ dengan nilai P values $0.001 < 0.05$ H4 diterima.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional , Budaya Organisasi ,Kepribadian , Kinerja.

PENDAHULUAN

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu seni untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan pekerjaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber terpenting bagi sebuah organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi tidak hanya dilihat

dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat kualitas kerja yang dihasilkan. oleh karenanya seorang pemimpin harus memiliki peranan untuk menjaga kualitas kinerja pegawainya.

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan

kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan prilakunya dalam organisasi.

Kepribadian adalah pola karakteristik yang konsisten dalam pemikiran, perasaan dan perilaku seseorang. membagi kepribadian menjadi lima dimensi utama yang dikenal sebagai model *big five* atau *ocean* yaitu keterbukaan, kesungguhan, kemurahan hati, neurotisme. model ini menjadi dasar dalam memahami perbedaan-perbedaan individual dalam perilaku dan kinerja di tempat kerja.

Pada umumnya kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola

diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain ,kemampuan tersebut disebut kecerdasan emosional. kecerdasan emosional adalah situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat , emosi, dan bertahan menghadapi stress yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak positif terhadap kualitas kinerja seseorang.

Faktor dominan lainnya sebagai pengaruh kualitas kinerja secara signifikan adalah kepribadian sebagai sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberikan arahan kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan. kepribadian memiliki sifat umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. dengan memiliki sifat umum inilah, kepribadian bisa dikembangkan ke arah positif yang diinginkan ,baik secara individu maupun kelompok. Meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh bagaimana seseorang pegawai dapat mengontrol emosinya saat bekerja.

Kejaksaan Negeri Berau dituntut untuk memberikan pelayanan hukum terhadap warga Berau, Kalimantan Timur yang semakin meningkat seiring dengan perubahan zaman dan kebutuhan masyarakat. tuntutan pelayanan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat memenuhi tantangan dalam pelayanan hukum yang diterima oleh masyarakat luas. sumber daya manusia adalah salah satu aset yang penting dalam perkembangan suatu instansi, baik tidaknya suatu sistem, teknologi dan prosedur yang ditetapkan untuk mencapai target dari suatu instansi tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang kondusif. Sumber daya manusia merupakan sebuah masalah yang kompleks bagi organisasi. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi diantaranya adalah masalah kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa poin latar belakang yang bisa dijadikan sebagai dasar untuk penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, budaya kerja organisasi, dan kepribadian terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri berau.

KAJIAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Goleman (2015) kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. sedangkan menurut Agung dan Eddy (2017), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. seseorang yang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati orang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam lingkungannya. Dengan kecerdasan emosional yang baik seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan, dan mengatur suasana hati.

Indikator dari kecerdasan emosional

Indikator-indikator menurut Goleman (2015) menyatakan dimensi kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri
2. Mengelola emosi diri

3. Memotivasi diri
4. Mengenali emosi orang lain
5. Membina hubungan dengan orang lain.

Budaya Organisasi

Robbins (2022), mendefinisikan budaya organisasional sebagai satu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasional adalah tentang bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan tentang apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak.

Indikator-indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator Budaya Organisasi menurut Umar (2017:207), yaitu:

1. Inisiatif individual
2. Integrasi
3. Kontrol
4. Identitas
5. Toleransi terhadap konflik

Kepribadian

Kepribadian (personality) merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan

seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya (Robbins & Judge, 2013). Kepribadian merupakan suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga dalam tingkah lakunya yang unik.

Indikator-indikator Kepribadian

Indikator-indikator kepribadian Menurut Robbins Dan Judge (2016) dimensi kepribadian meliputi:

1. Ekstraversi
2. Kepemimpinan
3. Kehati-hatian
4. Stabilitas emosional
5. Keterbukaan pada pengalaman.

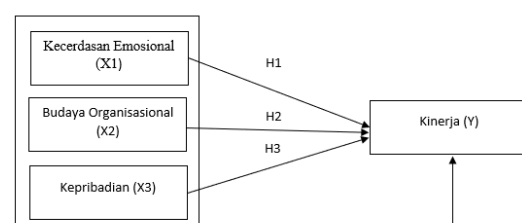
Kinerja

Menurut Robbins (2016) dimensi kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kehadiran

KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir penelitian



kantor kejaksaan negeri berau yang jumlahnya 80 orang pegawai.

Sample

Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honor pada kantor kejaksaan negeri berau yang berjumlah 39 orang sebagai sample penelitian

HIPOTESIS

1. Diduga bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara persial terhadap kinerja Pegawai honor Dikantor Kejaksaan Negeri Berau.
2. Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja Pegawai honor Dikantor Kejaksaan Negeri Berau.
3. Diduga bahwa Kepribadian turut berpengaruh secara persial terhadap kinerja Pegawai honor Dikantor Kejaksaan Negeri Berau.
4. Diduga bahwa Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi Dan Kepribadian berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Honor Dikantor Kejaksaan Negeri Berau.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di

METODE PENGUMPULAN DATA

Observasi

Dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada kegiatan pegawai di kantor kejaksaan negeri berau.

Kuesioner

Kuesioner penelitian ini dirancang dengan dua format yakni dengan memberikan pilihan respon dan skala pengukuran yang terdiri dari pertanyaan demografis bertujuan untuk mengetahui profil responden dan kedua terdiri dari pertanyaan tentang setiap variabel yang ingin diteliti .

ANALISIS

Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan

sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 1. Uji Validitas

	Budaya organisasi	Kecerdasan emosional	kepribadian	Kinerja
A1	0.300	0.796	0.372	0.264
A3	0.427	0.887	0.469	0.211
A4	0.448	0.656	0.279	0.131
A5	0.494	0.790	0.324	0.144
B1	0.791	0.449	0.275	0.202
B3	0.830	0.357	0.384	0.259
B4	0.770	0.566	0.276	0.009
B5	0.686	0.190	0.179	0.054
C1	0.315	0.437	0.833	0.571
C2	0.247	0.435	0.725	0.235
C3	0.288	0.266	0.763	0.378
C4	0.304	0.287	0.753	0.445
C5	0.245	0.339	0.700	0.144
D1	0.247	0.321	0.330	0.713
D2	0.120	0.240	0.420	0.836
D3	0.055	0.083	0.435	0.799
D4	0.175	0.192	0.385	0.694
D5	0.083	0.116	0.395	0.776
D6	0.103	0.126	0.347	0.738
D7	0.186	0.182	0.423	0.710

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh perbandingan nilai *loading factor* pada kinerja pegawai honor sebesar 0.836 yang lebih besar dari nilai *loading factor konstruk* lainnya, yaitu kecerdasan emosional (0.887), kepribadian (0.833), dan Budaya organisasi (0.830). menurut hasil diatas dapat dilihat bahwa semua

variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid .

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varian di ekstraksi (AVE)
X1	0.790	0.870	0.864	0.620
X2	0.779	0.883	0.826	0.554
X3	0.819	0.875	0.866	0.565
Y	0.873	0.876	0.902	0.568

- 1) variabel kecerdasan emosional (X1) adalah reliabel. Karena nilai *composite reability* kecerdasan emosional (X1) adalah $0.790 > 0.6$.
- 2) variabel budaya organisasi (X2) adalah reliabel. Karena nilai *composite reability* budaya organisasi (X2) adalah $0.779 > 0.6$.
- 3) variabel kepribadian (X3) adalah reliabel. Karena nilai *composite reability* kepribadian (X3) adalah $0.819 > 0.6$.
- 4) variabel kinerja (Y) adalah reliabel. Karena nilai *composite reability* kinerja (Y) adalah $0.873 > 0.6$.

Uji Inner Model

Penilaian model struktural dengan menggunakan smart pls dimulai

dengan melihat nilai R square untuk setiap variabel laten endogen yakni pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan kepribadian terhadap kinerja pegawai honor kantor kejaksaan negeri berau sebagai kekuatan prediksi dari model struktural.

Tabel 3. Uji Inner Model

	R square	R square adjusted
Kinerja	0,601	0.578

R square variabel kinerja sebesar 0,601 . hal ini berarti variabel laten pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kepribadian terhadap pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau hanya mampu memberikan pengaruh sebesar 60,1% terhadap kinerja pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Tabel 4. Uji Hipotesis (Total Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik	P Values
X1->Y	0,143	0,153	0,170	0,838	0,202
X2->Y	0,211	0,239	0,098	2.139	0,017
X3->Y	0,515	0,553	0,157	3,282	0,001

1. Dalam analisis kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel .11 nilai T statistik menunjukkan angka sebesar 0.838 > 1,96 dan dapat dibuktikan juga dengan nilai P value bernilai 0,202 atau disebut lebih besar dari 0.05 . hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor dikantor kejaksaan negeri berau.
2. Dalam analisis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor . hal ini dapat dilihat pada tabel .11 dimana nilai T statistik sebesar 2.139 > 1.96. dan dapat juga dibuktikan dengan nilai P value yang sebesar 0.017 < 0.05. hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau.
3. Dalam analisis kepribadian berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai honor . hal ini dapat dilihat pada tabel .11 dimana nilai T statistik sebesar $3,282 > 1.96$. dan dapat juga dibuktikan dengan nilai P value yang sebesar $0.001 < 0.05$.hal ini membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Honor

Berdasarkan pada analisis diatas membahas mengenai hipotesis sekaligus menerangkan rumusan masalah yang pertama yaitu “Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Berau”. Dari analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukkan P value < 0.05 yang berarti model penelitian ini diantara pengaruh kecerdasan emosional ,budaya organisasi dan kepribadian terhadap kinerja pegawai honor tidak dapat digunakan sebagai model

prediksi ($p > 0.05$) atau H1 di tolak.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor

Berdasarkan analisis ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah.” Apakah budaya Organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Berau”. Dan hasil analisis yang telah dijelaskan diatas P value menunjukkan nilai < 0.05 yang berarti model penelitian antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai honor dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0.05$) atau H2 diterima .

3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Honor

Berdasarkan analisis ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah.” Apakah kepribadian berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri

Berau". Dan hasil analisis yang telah dijelaskan diatas P value menunjukkan nilai < 0.05 yang berarti model penelitian antara pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai honor dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0.05$) atau H3 diterima .

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Honor Di Kantor Kejaksaan Negeri Berau

Berdasarkan analisis ini dibahas hasil dari hipotesis sekaligus rumusan masalah." Apakah kecerdasan emosional, budaya Organisasi dan kepribadian dapat berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai honor dikantor Kejaksaan Negeri Berau". Dan hasil analisis yang telah dijelaskan diatas budaya organisasi p value sebesar $0.017 > 0.05$ dan nilai T stastistiknya sebesar $2.139 > 1.96$. untuk analisis kepribadian nilai p value $0.001 < 0.05$ dan nilai T

stastistiknya sebesar $3,282 > 1.96$. H4 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan dengan menggunakan Smart Pls 4.1.0.2 sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor dikantor kejaksaan negeri berau, dibuktikan dengan hasil uji T statistik, nilai T statistik sebesar $0.847 > 1.96$ dengan nilai P value $0.200 < 0.05$.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau, dibuktikan dengan nilai uji T statistik, nilai T statistik sebesar $2.139 > 1.96$ dengan nilai P value $0.017 < 0.05$.
3. Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau, dibuktikan dengan nilai uji T statistik, nilai T

statistik sebesar $3,282 > 1.96$ dengan nilai P value $0.001 < 0.05$.

4. Kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kepribadian secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai honor di kantor kejaksaan negeri berau, dibuktikan dengan nilai p value sebesar $0.017 > 0.05$ dengan nilai T statistik $2.139 > 1.96$ dan analisis kepribadian nilai P value $0.001 < 0.05$ dengan nilai T statistik $3.282 > 1.96$.

Saran

Berdasarkan dari hasil analisis dan jawaban dari kuisioner yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan.

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kejaksaan negeri berau seperti pelayanan, kemampuan kinerja, lingkungan kinerja, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Agar instansi dapat lebih meningkatkan lagi apa yang sudah ada atau mempertahankan budaya

organisasi, kepribadian. walaupun sudah dalam kategori baik tentunya pihak instansi harus terus menerus dan mempertahankan, bahkan bisa lebih meningkatkan kinerja pegawai yang sudah bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Gde Agung Parawitha, A.A.N. Eddy Supriyadina Gorda. (2017, desember). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, volume 2, 347-359.
- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). *kinerja*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 194-207.
- Ansory, H. A. F. (2018:59). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Cahyono, Suharto,. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia*. JRBI, Vol.1.
- Fazim, F. (2022). *Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Bogor Utara*. skripsi thesis, Universitas Pakuan.
- Ghozali, Imam. (2006). *tructural Equation. Modeling, Metode*

- Alternatif dengan. Partial Least Square.* Semarang: UNDIP.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasaan Emosional.* Jakarta: PT Gramedia.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasaan Emosional.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim. (2015). *Analisis budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada PT. SMART Tbk.* Skripsi Thesis, Universitas Negeri Surabaya.
- Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja.* Yogyakarta: Deepublish.
- Hayon, Natali. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di dinas komunikasi dan informatika kabupaten berau.* skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Berau.
- Indrastuti, S. (2021). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru.* Vol. 32 No. 2.
- kompas. (2007). *manajemen sumber daya manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis-jackson. (2006). *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan).* Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nanda, wulandari. (2022). *pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan madrasah aliyah negeri berau.* Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Berau.
- Nur. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekolah Ash Shohwah*” .penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuisioner .Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Berau.
- Nurhalisah, teri. (2022). *pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sdit ash shohwah di berau tanjung redeb.* Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Berau.
- Nurjaya. (2021). *kinerja. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).*
- Restutanti, Westi. (Maret 2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). The Influence of Emotional Intelligence, Work Culture and Personality on Employee Performance at PT. Palu Main Partner (PMU), Volume 08, 138-144.*
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto. (2017:107). *Penilaian Kinerja Karyawan.* Penerbit Gaya Media.

- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku organisasi edisi ke-16*. Salembah Empat Jakarta.
- Robbins, S. P. (2022). *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosady, Febry. (2017/12/2). *Pengaruh kecerdasan emosi dan spiritual terhadap kinerja perawat temporer dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. International journal of economics
- Rosady, Febry, Hwihanus, Bayu, Muhammad, Darmono, D. (2023). *emotional intelligence and spritual intelligence on employee performance with orgnizational commitment as an intervening variabel and modereted by islamic spritual*. 473/487. International journal of economics
- Septy, ardiany putri. (2022). *pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT INHUTANI 1umh Sambarata di Kab Berau*. Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Berau.
- Sihombing, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit IN Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Rn*. bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *metode populasi*. Dipetik 29 APRIL 2024, dari Unika Repository
- Umar. (2017). *budaya organisasi*. jakarta: PT Gramedia.
- Wati, edya edwardt. (2022). *pengaruh kepribadian, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT pelindo cabang tanjung redeb*. Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Berau.
- Sumber lainnya :
- AL-Qur'an AL-Baqarah surah 2 ayat 263
<https://kejari-berau.kejaksaan.go.id/>.
Dikutip 30 maret 2024.
- https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/21432_11.pdf/.
Dikutip 22 april 2024.

