

Kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

Hasman Parigi¹, Rini Yayuk Priyati², Nurul Hidayat^{3✉}

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

³Fakultas Ekonomi Universitas Borneo, Tarakan.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menggali fenomena yang terjadi yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi serta kecerdasan emosional yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor kecamatan se-kota Tarakan provinsi Kalimantan Utara. Kerangka penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini diuji dengan 70 pegawai yang bekerja di kantor kecamatan sekota Tarakan. Pengambilan data dilakukan menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Tanggapan survei yang disampaikan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi serta kecerdasan emosional yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor kecamatan se-kota Tarakan menunjukkan hasil yang signifikan. Simpulan utama yang dapat ditarik dari temuan ini adalah bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi, maka organisasi harus terlebih dahulu mengembangkan perilaku kepemimpinan yang efektif dan menanamkan budaya organisasi yang lebih baik serta perlunya meningkatkan kemampuan dalam hal mengelola kecerdasan emosional pada seluruh pegawai dalam organisasi, sehingga dengan terjadinya sinergi antara pimpinan dan pegawai tersebut mampu meningkatkan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan; budaya organisasi; kecerdasan emosional; kinerja pegawai

Leadership, organizational culture, emotional intelligence its effect on employee performance

Abstract

This research aims to explore the phenomena that occur, namely leadership and organizational culture and emotional intelligence that have an influence on the performance of employees in sub-district offices throughout the city of Tarakan, North Kalimantan province. The research framework developed in this study was tested with 70 employees working in sub-district offices throughout the city of Tarakan. Data collection was carried out using a survey method using a questionnaire. The survey responses submitted by respondents in this study indicate that the influence of leadership and organizational culture as well as emotional intelligence that has an influence on the performance of employees in sub-district offices throughout the city of Tarakan shows significant results. The main conclusion that can be drawn from this finding is that in order to achieve high employee performance, the organization must first develop effective leadership behaviour and instil a better organizational culture and the need to improve the ability to manage emotional intelligence in all employees in the organization so that with the synergy between leaders and employees, it is able to increase competitive advantage and organizational sustainability.

Key words: Leadership; organizational culture; emotional intelligence; employee performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi pada abad ini menunjukkan bahwa organisasi harus mampu berjuang untuk menjaga keberlanjutan organisasi. Kuatnya tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi agar mampu dalam menghadapi setiap perubahan yang pada akhirnya organisasi mampu memenangkan persaingan (Hidayat & Lee, 2018). Salah satu faktor utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi yaitu faktor sumber daya manusia. Sebuah organisasi yang mampu mengelola sumberdaya manusia yang baik akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan dalam hal pencapaian kinerja organisasi (Yamin et al., 2020).

Organisasi membutuhkan individu yang mampu melakukan setiap tugas yang diberikan kepadanya dengan benar dan cepat karena organisasi harus mampu melakukan kinerjanya dengan tingkat efektif dan efisien yang tinggi sehingga tujuan organisasi mampu dicapai (Yukl, 2013). Dalam mengelola sebuah organisasi terdapat banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja pegawai yang tinggi diantaranya yaitu diantaranya adalah bentuk kepemimpinan handal, budaya kerja organisasi yang kuat serta peran kecerdasan dalam pengelolaan emosional oleh setiap individu dalam organisasi. Sehingga bentuk kinerja yang terbaik yang dilakukan oleh masing masing individu dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan kebutuhan organisasi tempat mereka bertugas.

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses mempengaruhi orang lain (Adiawaty, 2020). Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungannya dalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2013). Knippenberg (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa seorang pemimpin merupakan salah satu penunjang yang dianggap penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja dalam organisasi. Pemimpin akan mampu membangkitkan semangat setiap anggotanya sehingga dengan situasi apapun ia akan mampu mengendalikan organisasi yang ia pimpin dengan baik. Selanjutnya Adiawaty, (2020) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan budaya organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam menjaga keberlanjutan sebuah organisasi. Sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat dianggap mampu mengatasi setiap persoalan yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Tetuko (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Selanjutnya Kirana & Pradipta (2021) menjelaskan bahwa budaya yang telah diterapkan dan dipelihara dengan baik dalam organisasi akan tumbuh menjadi budaya yang kuat selanjutnya mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Organisasi yang memiliki kinerja handal biasanya didalamnya terdapat individu yang memiliki kekuatan yang besar terhadap kecerdasan Emosional (Wiyono et al., 2019) Kecerdasan emosional merupakan salah satu bagian yang tidak bisa diabaikan dalam menjaga keberlanjutan sebuah organisasi. Krén & Séllei (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa seorang pegawai yang memiliki kecerdasan Emosional yang baik maka akan mampu menghadapi tantangan dan selanjutnya akan mampu menjadikan individu yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi setiap persoalan yang akhirnya mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan benar dan tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan oleh Harsiwi & Kristiana (2017) menyimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai kecerdasan Emosional yang tinggi akan mampu bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.

Kinerja merupakan kualitas atau kuantitas pekerjaan yang diselenggarakan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya (Prabu, 2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara atau biasa disebut dengan Pegawai Negeri Sipil meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja (Cahyani, 2017). Kinerja bagi seorang pegawai merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja organisasi. Organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia. Qomaruddin (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pentingnya komitmen individu dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan olehnya, sehingga kinerja organisasi mampu dicapai

dengan baik. Salah satu organisasi Pemerintahan yang selalu menjaga komitmen dan keberlanjutan organisasinya yaitu Pemerintah kota Tarakan.

Kota Tarakan merupakan satu satunya kota yang tergabung dalam Provinsi Kalimantan Utara. Dalam proses penyelenggara Pemerintahan di kota Tarakan di bantu oleh berbeberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah kota Tarakan. Salah satunya adalah kantor kecamatan di kota Tarakan. Khairul (2014) dalam pidatonya menyampaikan bahwa Pegawai Negri Sipil di lingkungan Pemerintah Sesekota Tarakan dituntut untuk dapat meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Sehingga proses pelayanan terhadap masyarakat dapat terpenuhi dengan baik. Pada saat ini dalam menjalankan roda pemerintahan, diperlukan hasil kinerja pegawai yang baik. Dengan kinerja yang baik oleh setiap pegawai dalam institusi pemerintahan di kecamatan maka selanjutnya akan mampu mencapai setiap visi dan misi kota Tarakan serta mampu mengikuti arah perkembangan pembangunan sekota Tarakan.

Sebagai bagian dari tugas pokok dari perangkat daerah, maka salah satu tugas yang melekat di Kantor Kecamatan se-kota Tarakan adalah memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Dalam memberikan pelayanan yang optimal tersebut maka tentu sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional para pegawai yang bertugas di kantor kecamatan. Namun, berdasarkan data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang dilakukan beberapa tahun terakhir. Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prilaku Kerja tersebut menunjukkan target pekerjaan yang telah dikerjakan oleh Pegawai yang bertugas di Kecamatan yang ada di kota Tarakan belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja Pegawai dalam dua tahun terakhir, diantaranya yaitu adanya pergeseran kebiasaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari, dimana pada saat situasi Pandemi, membuat para Pegawai lebih senang bekerja di rumah sehingga pada saat dibutuhkan di kantor, banyak Pegawai yang enggan untuk hadir di kantor ditambah dengan sikap pimpinan yang sulit untuk mengambil tindakan terhadap Pegawai yang enggan menjalankan tugas pokok dengan sepenuh hati. Penurunan kinerja tersebut jika tidak segera diatasi dapat mengakibatkan terganggunya pelayanan admistrasi terhadap masyarakat di kota Tarakan.

Selain persoalan diatas, peneliti juga melihat terdapat perbedaan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Beberapa peneliti (Ali & Agustian, 2018; Prabayanthi & Widhiyani, 2018; Pertiwi et al., 2019; Putra et al., 2019; Qomaruddin, 2019; Aryani & Widodo, 2020; Irmayanthi & Surya, 2020; Irmayanthi & Surya, 2020; Aisah, 2020; Utarayana & Dewi Adnyani, 2020; Kurniawan, 2021) menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Makena, 2017; Siswatiningsih et al., 2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Selanjutnya penulis juga menunjukkan beberapa hasil penelitian berkaitan dengan variabel kecerdasan emosional yang pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti (Indriyatni, 2019; Wiyono et al., 2019; Firdaus et al., 2020; Goller & Dewi, 2020; Laura et al., 2020; Widjaja et al, 2020) menyimpulkan bahwa kecerdasan Emosionalonal dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Namun beberapa peneliti lainnya menyatakan pendapat yang berbeda mengenai kecerdasan Emosionalonal. Menurut Pande (2012) dan Yani & Istiqomah (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh individu ternyata tidak mampu meningkatkan kinerja organisasi.

METODE

Desain penelitian menggunakan desain eksplanatori. Menurut Jogiyanto (2007) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang mencoba menjelaskan fenomena yang ada. Adapun pada penelitian ini peneliti akan melihat serta menggali fenomena yang terjadi yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi serta kecerdasan Emosional yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor kecamatan se-kota Tarakan provinsi Kalimantan Utara. Selanjutnya penelitian ini dimaksudkan untuk membuktikan teori yang sudah ada yaitu kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks pelayanan kantor kecamatan se-kota Tarakan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sudah diketahui, maka pada penelitian ini menggunakan simple random sampling secara proporsional karena masing-masing jumlah sampel dari empat kecamatan sudah diketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor kecamatan se-kota Tarakan provinsi Kalimantan Utara. Penelitian ini dilakukan di kota Tarakan, dengan alasan karena pemerintah kota Tarakan merupakan satu satunya kota yang tergabung dalam Provinsi Kalimantan Utara. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 70 pegawai. Jumlah ini sudah memenuhi kebutuhan ukuran sampel minimal dalam analisis regresi berganda (Hair et al., 2010). Sampel penelitian diambil dengan menggunakan simple random sampling secara proporsional karena masing-masing sampel di kantor kecamatan di empat kecamatan sudah diketahui (Cooper & Schindler, 2011). Dalam penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian yang sudah digunakan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Untuk variabel yang digunakan, definisi operasional dan pengukuran variabel dan instrumen penelitian yang digunakan sebagai berikut.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama sebagai upaya menciptakan iklim organisasi yang baik (Yukl, 2013). Variabel ini diukur menggunakan 5 poin skala likert (1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju). Variabel kepemimpinan dioperasionalkan dengan 5 indikator kepemimpinan serta terdapat 8 item pernyataan yang dikembangkan oleh Yulianingsih (2018). Fokus pengukuran ini adalah mengetahui aktivitas kepemimpinan individu dilakukan di dalam organisasi berdasarkan persepsi pegawai kantor kecamatan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2007). Variabel ini diukur menggunakan 5 poin skala likert (1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju). Variabel budaya organisasi dioperasionalkan dengan 5 indikator budaya organisasi serta terdapat 10 item pernyataan yang dikembangkan oleh Hiroh (2014). Fokus pengukuran ini adalah mengetahui budaya organisasi dalam organisasi berdasarkan persepsi pegawai kantor kecamatan.

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006). Variabel ini diukur menggunakan 5 poin skala likert (1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju). Variabel kecerdasan emosional dioperasionalkan dengan 5 item pernyataan yang dikembangkan oleh Hijrah (2019). Fokus pengukuran ini adalah mengetahui persepsi berkaitan dengan kecerdasan emosional saat seorang pegawai menjalankan tugas mereka. Hal tersebut berdasarkan persepsi pegawai kantor kecamatan.

Kinerja pegawai merupakan output yang telah dilakukan baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dilakukan oleh individu dalam organisasi sesuai dengan prosedur kerja yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Variabel ini diukur menggunakan 5 poin skala likert (1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju). Variabel kinerja pegawai dioperasionalkan dengan 5 indikator serta terdapat 7 item pernyataan yang dikembangkan oleh Hiroh (2014). Pengukuran ini ditujukan untuk menunjukkan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan semua tugas organisasi berdasarkan persepsi pegawai kantor kecamatan.

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda multiple regression analysis. Seperti sudah dijelaskan sebelumnya ukuran sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini 70 sampel. Jumlah ini sudah memenuhi kebutuhan ukuran sampel minimal dalam analisis regresi berganda. Berdasarkan (Hair et al., 2010), regresi berganda membutuhkan sampel minimal 50. Teknik ini digunakan untuk menganalisis hubungan satu variable dependent dengan dua atau lebih variable independent (Hair et al., 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penyebaran kuesioner berupa data-data dalam penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Selanjutnya instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yakni validitas dan reliabilitas.

Tabel 1.

Validitas Konstruk Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Hasil
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,499	0,198	Valid
	X1.2	0,627	0,198	Valid
	X1.3	0,595	0,198	Valid
	X1.4	0,716	0,198	Valid
	X1.5	0,563	0,198	Valid
	X1.6	0,563	0,198	Valid
	X1.7	0,486	0,198	Valid
	X1.8	0,586	0,198	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,653	0,198	Valid
	X2.2	0,749	0,198	Valid
	X2.3	0,750	0,198	Valid
	X2.4	0,334	0,198	Valid
	X2.5	0,685	0,198	Valid
	X2.6	0,690	0,198	Valid
	X2.7	0,642	0,198	Valid
	X2.8	0,688	0,198	Valid
	X2.9	0,672	0,198	Valid
	X2.10	0,659	0,198	Valid
Kecerdasan Emosional (X3)	X3.1	0,587	0,198	Valid
	X3.2	0,756	0,198	Valid
	X3.3	0,835	0,198	Valid
	X3.4	0,786	0,198	Valid
	X3.5	0,820	0,198	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,647	0,198	Valid
	Y.2	0,721	0,198	Valid
	Y.3	0,629	0,198	Valid
	Y.4	0,644	0,198	Valid
	Y.5	0,770	0,198	Valid
	Y.6	0,672	0,198	Valid
	Y.7	0,676	0,198	Valid

Hasil uji validitas item pernyataan kepemimpinan yang berjumlah 8 (delapan) pernyataan, terdapat 8 (delapan) pernyataan memiliki nilai validitas yang baik, karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,198). Kedelapan item pernyataan yang valid disajikan pada Tabel 1. Hasil uji validitas item pernyataan budaya organisasi yang berjumlah 10 (sepuluh) pernyataan memiliki nilai validitas yang baik, karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,198). Kesepuluh item pernyataan yang valid disajikan pada Tabel 1. Hasil uji validitas item pernyataan kecerdasan emosional yang berjumlah 5 (lima) pernyataan memiliki nilai validitas yang baik karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,198). Kelima item pernyataan yang valid disajikan pada Tabel 1. Hasil uji validitas item pernyataan kinerja pegawai yang berjumlah 7 (tujuh) pernyataan, memiliki nilai validitas yang baik, karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,198). Ketujuh item pernyataan yang valid disajikan pada Tabel 1.

Hasil Uji Reliabilitas, bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih pada gejala yang sama. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cronbach alpha. Koefisien cronbach alpha mendekati 1 berarti instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika nilai cronbach alpha dari setiap variabel minimal 0,60 – 0,70 maka variabel yang diuji telah memenuhi syarat reliabilitas (Hair et al., 2010).

Tabel 2 menyajikan pengujian reliabilitas untuk variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach alpha diatas 0,60 (Hair et al., 2010), sehingga dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	n item	Cronbach alpha	Evaluasi
Kepemimpinan (K)	8	0,714	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	10	0,846	Reliabel
Kecerdasan Emosional (KE)	5	0,811	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	7	0,804	Reliabel

Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda ditunjukkan melalui model 1 (lihat tabel 3). Hasil regresi untuk menguji hipotesis disajikan pada tabel 1.

Tabel 3.

Variabel	Hasil Pengujian Hipotesis Menggunakan Regresi		
	Model 1		
	β	T	Sig.
Kepemimpinan (K)	0,36	3,87	0,00*
Budaya Organisasi (BO)	0,26	1,95	0,05*
Kecerdasan Emosional (KE)	0,28	2,28	0,02*
F	30,69		0,00
R2	0,58		
Adjusted R2	0,56		

Keterangan: 1) * $p < 0,05$

Hipotesis pertama menduga bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan pada kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai di kantor kecamatan se-kota Tarakan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai ($\beta=0,36$, $p < 0,01$). Berdasarkan hasil statistik tersebut, menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini didukung.

Hipotesis kedua menduga bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi pada kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai di kantor kecamatan se-kota Tarakan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai ($\beta=0,26$, $p < 0,01$). Berdasarkan hasil statistik tersebut, menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini didukung.

Hipotesis ketiga memprediksi bahwa terdapat pengaruh positif antara hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Hasil uji hipotesis pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai di kantor kecamatan se-kota Tarakan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai ($\beta=0,28$, $p < 0,01$). Berdasarkan hasil statistik tersebut, menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini didukung.

Secara keseluruhan, analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi menghasilkan nilai R2 yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3.

Ringkasan Dukungan Terhadap Hipotesis

No	Hipotesis	Temuan
H1	Kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja pegawai	Didukung
H2	Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai	Didukung
H3	Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja pegawai	Didukung

Berdasarkan uraian pembahasan hasil diatas, secara umum dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional di kalangan pegawai kantor kecamatan se-kota Tarakan memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai yang dihasilkannya. Hal ini disebabkan oleh kondisi kontekstual penelitian yang memungkinkan pelaku-pelaku yang terlibat dalam manajemen pada kantor pemerintahan khususnya kantor kecamatan se-kota Tarakan untuk menunjukan sosok kepemimpinan dan membangun budaya organisasi serta menguatkan kecerdasan emosional pegawai. Secara substansi pengaruh antara variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional) pada variabel dependen (kinerja pegawai) adalah linier.

Selanjutnya dapat dilihat dari nilai R² yang signifikan, menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional pada kinerja pegawai pada kecamatan se-kota Tarakan. Nilai R² yang signifikan menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan adanya temuan tersebut, peneliti melakukan penelusuran literatur untuk dapat memberikan pendapat mengenai faktor-faktor lain yang dimaksud. Berdasarkan penelusuran literatur, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: faktor individu, organisasi, dan penerapan teknologi (Lin, 2007), kemampuan organisasi dalam menyerap inovasi (Liao et al., 2007), manajemen pengetahuan dalam organisasi (Darroch, 2005).

SIMPULAN

Adapun simpulan hasil penelitian dapat dijelaskan dalam uraian sebagai berikut:
Penelitian ini dapat membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja pegawai kantor kecamatan se-kota Tarakan;
Penelitian ini dapat membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai kantor kecamatan se-kota Tarakan; dan
Penelitian ini dapat membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja pegawai kantor kecamatan se-kota Tarakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3).
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Ilmiah*, 12(2).
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3).
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis pengaruh budaya organisasi Dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2).
- Aryani, R., & Widodo, W. (2020). The Determinant of Organizational Culture and its Impact on Organization: A Conceptual Framework. *International Journal of Higher Education*, 9(3). <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p64>
- Badia, E., Navajas, J., & Losilla, J. M. (2020). Organizational culture and subcultures in the spanish nuclear industry. *Applied Sciences (Switzerland)*, 10(10). <https://doi.org/10.3390/app10103454>
- Bella, M., & Maichal. (2018). Pengaruh Mindset, Kepemimpinan, dan Nilai Keluarga Terhadap Budaya Organisasi Perusahaan Keluarga. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Cahyani, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Politico*, 6(1).
- Syandriadi T. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.35695>

- Badia, E., Navajas, J., & Losilla, J. M. (2020). Organizational culture and subcultures in the spanish nuclear industry. *Applied Sciences (Switzerland)*, 10(10). <https://doi.org/10.3390/app10103454>
- Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). Leadership and performance beyond expectations.
- Bella, M., & Maichal. (2018). Pengaruh Mindset , Kepemimpinan, dan Nilai Keluarga Terhadap Budaya Organisasi Perusahaan Keluarga. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Cahyani, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Politico*, 6(1).
- Collins, C. S., & Cooper, J. E. (2014). Emotional intelligence and the qualitative researcher. *International Journal of Qualitative Methods*, 13(1). <https://doi.org/10.1177/160940691401300134>
- Colovic, A. (2022). Leadership and business model innovation in late internationalizing SMEs. *Long Range Planning*, 55(1). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102083>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Business Research Methods Eleventh Edition*. In McGraw Hill.
- Craig, S. B. (2011). Leadership in Organizations (7th edition). *Personnel Psychology*, 64(4). https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01228_3.x
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana Prenada Media.
- Firdaus, I. C., Aristya, F., & Purnamasari, M. I. (2020). Analisis Penggunaan Gadget Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional Siswa Kelas V Sd N 1 Sironoboyo Tahun Pelajaran 2019/2020. (Doctoral Dissertation, STKIP PGRI Pacitan).
- Fauzi, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMU. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2017). Impact of organizational culture values on organizational agility. *Sustainability (Switzerland)*, 9(12). <https://doi.org/10.3390/su9122354>
- Firdaus, I. C., Aristya, F., & Purnamasari, M. I. (2020). Analisis Penggunaan Gadget Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional Siswa Kelas V Sd N 1 Sironoboyo Tahun Pelajaran 2019/2020. (Doctoral Dissertation, STKIP PGRI PACITAN), (2011).
- Ford, J. D., & Ford, L. W. (2012). The leadership of organization change: A view from recent empirical evidence. *Research in Organizational Change and Development*, 20. [https://doi.org/10.1108/S0897-3016\(2012\)0000020004](https://doi.org/10.1108/S0897-3016(2012)0000020004)
- Ford, J., Ford, L., & Polin, B. (2021). Leadership in the Implementation of Change: Functions, Sources, and Requisite Variety. *Journal of Change Management*, 21(1). <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1861697>
- Ghani Al-Saffar, N. A., & Obeidat, A. M. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.014>
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2018). Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EViews 10), Semarang: Badan Penerbit-Undip. Text Reference.
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1). <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Gibson, I. D. (2013). Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses. In *Organizational Behavior*.

- Goleman, D. (2003). *Working with Emotional Intelligence* (Book). BusinessSummaries.Com.
- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p17>
- Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2022). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review. *Cambridge Journal of Education*, Vol. 52. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2021.1927987>
- Goleman, D., & Boyatzis, R. (2017). Emotional intelligence has 12 elements. Which do you need to work on. *Harvard Business Review*, 84.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. Vectors*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsiwi, E. D., & Kristiana, I. F. (2017). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Problem Focused Coping Pada Perawat Icu Di Rumah Sakit Tipe C Wilayah Semarang dan Pati. *Empati*, 6(1).
- Haryono, S. (2013). *Teori Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. Prilaku Organisasi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, N., & Lee, W. . (2018). The Influence of Knowledge Sharing on Service Innovation Performance: an Empirical Study on Hotel in North Borneo, Indonesia. *Eurasian Journal of Business and Management*, 6(2), 23–32.
- Hijrah, Abdi Yansya, (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Hiroh, Nani Viani (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Kapuas Hulu. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Indriyatni, L. (2019). Pengaruh Keerdasan Emosional terhadap Kepemimpinan dan Organisasi. *Jurnal Fokus Ekonomi*, Volume 4(2).
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p17>
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1). <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jogiyanto. (2007). *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman–Pengalaman*. Akuntansi dan Penelitian.
- Kasmawati, K., & Nujum, S. (2020). Pengaruh Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah. *Tata Kelola*, 7(2). <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i2.175>
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK*, 4(3).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 2*. In Jakarta: Salemba Empat.

- Krén, H., & Séllei, B. (2021). The role of emotional intelligence in organizational performance. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(1). <https://doi.org/10.3311/PPSO.15879>
- Kaur, J., & Sharma, A. (2019). Emotional intelligence and work performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 3). <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1301.0782S319>
- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2).
- Kuswinton. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makasar Utara. *Jurnal Economix*, 8(1).
- Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Liao, S., Fei, W.-C., & Chen, C.-C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3), 340–359.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Maharani, K. R., & Rusmawati, D. (2020). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Komunikasi Interpersonal pada Remaja Siswa Kelas X di SMAN 15 Semarang. *Jurnal EMPATI*, 9(4).
- Makena, J. E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi Melalui Pembelajaran Organisasi dan Inovasi pada Hotel Prama Sanur Beach Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2).
- Malayu S P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia (Vol. 1).
- Marwan, Saputra, S., Chaerul, M., Suseno, A., Suseno, D. N., Suseno, & Deniyatno. (2020). *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis*. *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53).
- Pande, Putu. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Studi Empiris Mahasiswa MAKSI DAN PPAK). *E-Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Pertiwi, D. P. Y., Putriana, L., & Derriawan. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Profesionalisme terhadap Komitmen dan Dampaknya pada Kinerja Densus 88 AT Polri. *Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1).
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i02.p09>
- Purwanto, A., Asbari, M., Budi Santoso, P., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., Berman Sihite, O., & Prameswari Saifuddin, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul-Jurnal Pendidikan*, 4(1).
- Putra, R., Ernila, Komardi, D., & Suyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4).

- Qomaruddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Efektifitas Kerja. IEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine), 5(1).
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*, 4(2). <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jilid 1. In Jakarta: Prenhallindo. Stephen, L.
- Satrianegara, M. F., Aeni, S., & Rizal, N. I. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi Perawat Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015. *Public Health Science Journal*, 9(1).
- Schuldt, K. S., & Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. *Gestao e Producao*, 27(3). <https://doi.org/10.1590/0104-530x4571-20>
- Setyawan, A. A., & Simbolon, D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Smk Kansai Pekanbaru. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran Matematika*, 11(1). <https://doi.org/10.30870/jppm.v11i1.2980>
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2). <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1). <https://doi.org/10.24258/jba.v13i1.275>
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA*, 14(2). <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Prena Media Group.
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(3). <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.100>
- Tetuko, B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan. *Educational Management*, 1(2).
- Tridhonanto, A. (2009). *Melejitkan Kecerdasan Emosional (EQ) Buah Hati*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Van Knippenberg, D. (2020). Meaning-based leadership. *Organizational Psychology Review*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2041386619897618>
- Wang, Y., Toseef, M., & Gong, Y. (2021). It process alignment in business strategy: Examining the role of transactional leadership and organization culture. *Information (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/info12060237>

- Widayati, N., & Ristiyana, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Sosial, dan Perilaku Belajar terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 19(2). <https://doi.org/10.33592/pelita.vol19.iss2.121>
- Widjaja, M. S., Sitorus, K. S., & Himawan, K. K. (2020). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kecenderungan Burnout pada Karyawan Bagian Pemasaran. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 3(1). <https://doi.org/10.24854/jpu42>
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1).
- Wijaya, C., Rifa'i, M., Armawan, P. A., Suana, I. W., & Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Sumber Daya Manusia. *Manajemen* (Vol. 8).
- Wijayanto, W. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Penelitian Pada PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Cabang Flamboyan, Pontianak). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.38281>
- Wiyono, A., Anggo, M., & Kadir, K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas VIII Mts Negeri 1 Kendari. *Jurnal Penelitian Pendidikan Matematika*, 6(2). <https://doi.org/10.36709/jppm.v6i2.9121>
- Yamin, F. M., Hami, N., Mohd Shafie, S., Muhamad, M. R., & Abdul-Aziz, S. N. (2020). Sustainable manufacturing practice: Knowledge sharing by Malaysian SMEs. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(2).
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris terhadap PT JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2).
- Yanto, H. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 1(2). <https://doi.org/10.51774/mapan.v1i2.6>
- Yulianingsih, (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Raba Kota Bima. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Yukl, G. A. (2013). Leadership in Organizations Global Edition - Contents. In Pearson Education Limited.
- Zahrah, U., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(2).