

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Pahmi^{1*}, Rahmat Hidayatullah², Busman³, Mahmud⁴

^{1, 2, 3}STIM LPI Makassar, Indonesia

⁴STIE Pelita Buana, Makassar, Indonesia

Correspondence email: zenapahmi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Poiteknik Ilmu Pelayaran Makassar. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 77 orang dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak (Random Sampling). Adapun hasil analisis data berdasarkan uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan F hitung $62.535 > 3.120$ dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$.

Kata kunci : Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian khusus dari setiap organisasi, yang berarti perusahaan ataupun instansi harus melihat bakat pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar (Nabawi, 2019). Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, efektif, serta efisien organisasi perlu memperhatikan setiap individu melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Sholiha, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan (Kasmir, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diamanahkan oleh organisasi maupun instansi. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Donni Juni Priansai dalam jurnal (Karyono, 2021), Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi dkk, 2022). Dalam mengukur kualitas kinerja dari seorang pegawai ataupun karyawan dapat dilihat dari berbagai faktor

(Nurdin dkk, 2017). Namun, yang menjadi fokus pembahasan untuk mengukur kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar pada penelitian kali ini adalah kecerdasan emosional dan budaya organisasi (Karim, 2019).

Sejumlah referensi menjelaskan bahwa sepanjang sejarah perjalanan perkembangan ilmu pengetahuan, Manusia memiliki 3 potensi kecerdasan antara lain kecerdasan intelektual (Intellectual Quotient), Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient), dan Kecerdasan spritual (Spiritual Quotient). Pada penelitian kali ini yang menjadi fokus pembahasan adalah kecerdasan emosional (Pratama, 2017). Dewasa ini, paradigma yang tertanam dalam mindset masyarakat awam selama ini ialah tolak ukur kesuksesan seseorang dapat diukur dengan seberapa besar dan seberapa mampu seseorang menggunakan kecerdasannya dalam berpikir (IQ). Namun pernyataan diatas tidak sepenuhnya benar, karena ternyata kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi kesuksesan seseorang. menurut Goleman dalam (Sholichin. 2017) kecerdasan emosional sama ampuhnya dengan kecerdasan intelektual, bahkan lebih ampuh dari pada kecerdasan intelektual. hal ini dibuktikan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen bagi kesuksesan seseorang sedangkan 80 persen lainnya ditentukan oleh faktor lain (Karim dkk, 2021). Jika seorang pegawai mampu untuk mengontrol emosi dalam menghadapi tekanan kerja, mampu untuk menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan pegawai lain maka pegawai tersebut akan memiliki tingkat kinerja yang baik pula (Yanrizal, 2020).

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Pratama & Suhaeni, 2017), Menunjukkan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dilihat melalui lima dimensi dari variabel kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, melakukan pekerjaannya mampu memenuhi dimensi-dimensi kinerja dalam kategori yang tinggi yaitu, jumlah kerja, kualitas kerja, kualitas personal, kerjasama, dapat dipercaya, dan inisiatif. Diantara kedua variabel tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Muis dkk, 2018) menyimpulkan bahwa secara statik kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Seiring meningkatnya iklim dan dinamika yang dialami berbagai organisasi, makna budaya organisasi juga mengalami perkembangan. Budaya organisasi pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik diluar maupun didalam organisasi untuk mendukung bertumbuhan dan perkembangan organisasi (Wulandari, 2020). Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), hal ini didukung dengan teori Sutrisno yang terdapat pada jurnal mengatakan bahwa budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif serta produktif. Namun, menurut hasil penelitian dari (Djoko, 2017) menjelaskan bawah budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Ibnu hajar mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif (Hardani dkk, 2015). oleh karena itu, dibutuhkan teknik pengembangan skala atau alat ukur variabel atau alat ukur untuk mengukur variabel dalam pengumpulan data yang lebih sistematis. Setelah dihitung dengan rumus slovin diatas, jumlah sampel pada penelitian kali ini sebanyak 77 sampel dari jumlah populasi 344. Adapun metode pengambilan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik kuisisioner atau biasa disebut dengan angket yang akan dinilai melalui skala likert kemudian output dari kuisisioner tersebut akan diolah menggunakan aplikasi SPSS 25.0.

Pada penelitian kali ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (Yusup, 2018). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kecerdasan emosional, dan budaya organisasi sebagai variabel independent (bebas) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent (terikat). Model regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : Konstanta

b_1, \dots, b_2 : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 2

X1 : Variabel bebas kecerdasan emosional

X2 : Variabel bebas budaya organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, Umur, masa kerja, pendidikan dan status pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar.

Tabel 1. Jenis kelamin, Umur, Masa kerja, dan Pendidikan

Jenis kelamin	Umur	Masa Kerja	Pendidikan	Status Pegawai					
Laki-Laki	35	17-25 tahun	6	<1 tahun	2	SMA	2	ASN	15
Perempuan	42	26-35 tahun	44	1-5 tahun	47	D3&D4	26	Non ASN	62
		36-50 tahun	24	5-10 tahun	11	S1	34		
		>50 tahun	3	>10 tahun	17	S2	12		
						S3	3		

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Tabel 2. Kecerdasan Emosional

Indikator	Mean (rata-rata)	TCR (%)	Kriteria
Kesadaran diri	4.15	83.03 %	Baik
Pengendalian diri	4.31	86.23 %	Sangat baik
Motivasi	4.34	86.85 %	Sangat baik
Empati	4.21	84.24 %	Baik

Keterampilan Sosial	4.23	84.59 %	Baik
Total TCR Variabel	4.25	84,97 %	Baik

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Tabel 3. Budaya Organisasi

Indikator	Mean (rata-rata)	TCR (%)	Kriteria
Peraturan	4.43	88.57 %	Sangat Baik
Jarak dengan Atasan	4.44	88.70 %	Sangat baik
Kepercayaan	4.38	87.53 %	Sangat Baik
Profesionalisme	4.23	84.68 %	Baik
Integrasi	4.40	88.05 %	Sangat Baik
Total TCR Variabel	4.37	87,47 %	Sangat Baik

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Tabel 4. Kinerja Pegawai

Indikator	Mean (rata-rata)	TCR (%)	Kriteria
Pemahaman	4.19	83.90 %	Sangat Baik
Inovasi	4.10	82.08 %	baik
Kecepatan kerja	4.22	84.42 %	Baik
Keakuratan kerja	4.32	86.36 %	Sangat Baik
Kerjasama	4.34	86.75 %	Sangat Baik
Total TCR Variabel	4.23	84.55 %	Baik

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Dari keseluruhan indikator dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan uji validitas nilai koefisien korelasinya diatas 0,224, maka data dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas

ESQ	Koefisien Validitas	Keterangan	Budaya organisasi	Koefisien Validitas	Keterangan	Kienrja Pegawai	Koefisien Validitas	Keterangan
P1	0.578	Valid	P1	0,699	Valid	P1	0,578	Valid
P2	0.596	Valid	P2	0,725	Valid	P2	0,794	Valid
P3	0.442	Valid	P3	0,658	Valid	P3	0,708	Valid
P4	0.453	Valid	P4	0,602	Valid	P4	0,656	Valid
P5	0.575	Valid	P5	0,643	Valid	P5	0,665	Valid
P6	0.532	Valid	P6	0,674	Valid	P6	0,625	Valid
P7	0.503	Valid	P7	0,630	Valid	P7	0,631	Valid
P8	0.589	Valid	P8	0,637	Valid	P8	0,765	Valid
P9	0.626	Valid	P9	0,633	Valid	P9	0,652	Valid
P10	0.590	Valid	P10	0,711	Valid	P10	0,647	Valid
P11	0.617	Valid						
P12	0.518	Valid						
P13	0.581	Valid						
P14	0.458	Valid						
P15	0.642	Valid						

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Uji Reliabilitas

Menguji kehandalan konsistensi instrumen item-item yang digunakan dengan uji reliabilitas, semua variabel yang diuji diatas 0,800 atau sangat tinggi Reliabilitasnya.

ESQ	Cronbach's Alpha	N of Items	Budaya organisasi	Cronbach's Alpha	N of Items	Kienrja Pegawai	Cronbach's Alpha	N of Items
	0.832	15		0.857	10		0.861	10

Analisis regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.829	3.728		.222	.825
Kecerdasan Emosional (X1)	.269	.063	.373	4.265	.000
Budaya Organisasi (X2)	.557	.095	.515	5.887	.000

Dari tabel coefficient korelasi menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier berganda untuk memperkirakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.892 + 0.269X1 + 0.557X2$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jika kecerdasan emosional (X1) meningkat 1 poin maka di prediksi kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.269, jika budaya organisasi (X2) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.557.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara kecerdasan emosional (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai sig t dengan ($\alpha = 0,05$) dan membandingkan antara nilai thitung dan ttabel. adapun kaidah untuk mendapatkan nilai ttabel adalah dengan menggunakan rumus $ttabel = t(a/2 : n-k-1)$. Dari hasil perhitung tersebut dengan melihat distribusi ttable, maka didapatkan nilai t tabel sebesar 1.993.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.829	3.728		.222	.825
Kecerdasan Emosional (X1)	.269	.063	.373	4.265	.000
Budaya Organisasi (X2)	.557	.095	.515	5.887	.000

Kecerdasan emosional (X1) memiliki nilai sigfinikansi (alpha) sebesar 0.00 dan thitung sebesar 4.265. dengan ini nilai sig (alpha) $0.00 < 0.05$ dan t hitung 4.265

> t tabel 1.993. kecerdasan emosional (X1) memiliki pengaruh positif (searah) dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PIP Makassar (Y). jika kecerdasan emosional seorang pegawai meningkat, maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Budaya organisasi (X2) memiliki nilai siginikansi (alpha) sebesar 0.00 dan thitung sebesar 5.887. dengan ini nilai sig (alpha) $0.00 < 0.05$ dan nilai thitung $5.887 > t$ tabel 1.993. budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif (searah) dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PIP Makassar (Y). jika budaya organisasi seorang pegawai meningkat, maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak.

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda. Uji ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara kecerdasan emosional (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai sig F dengan ($\alpha = 0,05$) serta membandingkan antara nilai Fhitung dan F tabel. adapun kaidah untuk mendapatkan nilai Ftabel adalah dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = F(k : n - k)$. Dari hasil perhitung tersebut dengan melihat distribusi Ftabel, maka didapatkan nilai F tabel sebesar 3.120.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	676.983	2	338.491	62.535	.000 ^b
Residual	400.550	74	5.413		
Total	1077.532	76			

Hasil dari olah data SPSS 25.0 antara pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PIP Makassar memiliki nilai signifikansi sebesar 0.00 dan memiliki nilai Fhitung sebesar 62.539. yang dimana nilai sig $0.00 < 0.05$ dan nilai Fhitung $62.539 > F_{tabel}$ 3.120. hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kecerdasan emosional (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PIP Makassar. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.618	2.327

Nilai R square sebesar 0.628 (62,8%) yang dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa 62,8% kualitas kinerja pegawai ditentukan oleh kecerdasan emosional dan budaya organisasi. Sedangkan 37,2% ditentukan oleh variabel lainnya.

Salah satu potensi kecerdasan yang terdapat pada diri manusia adalah kecerdasan emosional. Di dalam dunia kerja kecerdasan ini sangatlah

dibutuhkan untuk menuntun seseorang dalam menentukan langkah apa yang ingin ditempuh sebelum mengambil keputusan ketika menyelesaikan sebuah masalah. Di karenakan dalam menggunakan kecerdasan emosional seseorang melibatkan kesadaran diri, pengendalian diri, empati, motivasi, serta keterampilan sosial.

Adapun hasil dari penelitian ini, Kecerdasan emosional (X1) memiliki nilai sigfinikansi (alpha) sebesar 0.00 dan thitung sebesar 4.265. dengan ini nilai sig (alpha) $0.00 < 0.05$ dan thitung $4.265 > t$ tabel 1.993. kecerdasan emosional (X1) memiliki pengaruh positif (searah) dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PIP Makassar (Y). jika kecerdasan emosional seorang pegawai meningkat, maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan begitu pula sebaliknya (Rahim dkk, 2022). Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dalam kategori tinggi, hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang terdapat pada tabulasi kuisioner dan tingkat capaian responden (TCR) yang dimana dari seluruh indikator kecerdasan emosional di dominasi oleh pernyataan Setuju (ST). Walaupun terdapat sebagian kecil yang menjawab Kurang Setuju (KS) pada indikator kesadaran diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wulandari, 2020), hasil penelitian tersebut nmenunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hal ini di tunjukkan dengan hasil nilai thitung sebesar $5,345 > t$ tabel sebesar 1,662 dengan taraf signifikansi sebesar $0,00. < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini juga didukung oleh teori (Goelman, 1955), jika seorang pegawai mampu untuk mengontrol emosi dalam menghadapi tekanan kerja, mampu untuk menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan pegawai lain maka pegawai tersebut akan memiliki tingkat kinerja yang baik pula.

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Sebagai Kinerja Pegawai yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pare - Pare (Yani & Istiqomah, 2016). Hal ini dapat dilihat pada hasil analsis regresi yang menghasilkan nilai signifikansi $0,961 > 0,05$. Yang dimana sebagian besar pegawai kekurangan keterampilan dalam mengolah serta menggunakan kecerdasan emosionalnya dengan optimal.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan. Suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsesus, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban, dan integritas organisasi (Karim dkk, 2022). Pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik diluar maupun didalam organisasi untuk mendukung bertumbuhan dan perkembangan organisasi (Karyono, 2021).

Adapun hasil dari penelitian ini, dimana Budaya organisasi (X2) memiliki nilai sigfinikansi (alpha) sebesar 0.00 dan thitung sebesar 5.887. dengan ini nilai sig (alpha) $0.00 < 0.05$ dan nilai thitung $5.887 > t$ tabel 1.993. budaya organisasi

(X2) memiliki pengaruh positif (searah) dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PIP Makassar (Y). Jika budaya organisasi seorang pegawai meningkat, maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Maka diambil kesimpulan bahwa, budaya organisasi pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dalam kategori sangat baik (Karim dkk, 2022). Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat pernyataan pada tabulasi kuisioner dan tingkat capaian responden (TCR) yang dimana dari seluruh indikator pada budaya organisasi di dominasi pernyataan Setuju (ST). Walaupun terdapat beberapa responden yang memilih pernyataan kurang setuju pada indikator profesionalisme.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan (Girsang, 2019). Hal tersebut didapatkan dari hasil uji statistik dengan nilai t hitung $19,313 > t$ tabel $1,982$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini juga didukung dengan teori Sutrisno yang terdapat pada jurnal tersebut yang mengatakan bahwa budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif serta produktif. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferdian & Devita, 2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan" yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom. Dimana nilai signifikansi $0,150 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan kurang optimal dalam melaksanakan norma dan aturan yang ada.

SIMPULAN

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang di buktikan dengan hasil analisis data dengan nilai signifikansi (α) sebesar 0.00 dan t hitung sebesar 4.265 . dengan ini nilai sig (α) $0.00 < 0.05$ dan t hitung $4.265 > t$ tabel 1.993 . Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang dibuktikan dengan hasil analisis data dengan nilai sig (α) $0.00 < 0.05$ dan nilai t hitung $5.887 > t$ tabel 1.993 . Kecerdasan emosional dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang dibuktikan dengan hasil analisis data dengan nilai sig $0.00 < 0.05$ dan nilai F hitung $62.539 > F$ tabel 3.120 .

Referensi :

- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 11034-11045.
- Djoko, W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Repository. Telkomuniversity. Ac. Id*, 13 (2), 896-908.

- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan Wulan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, R. A. F. J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Ria Rahmatul Istiqomah. (2015). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Pustaka Ilmu (Issue March)*. Belajar Pada Siswa Kelas V Sdn Ketawanggede Malang Skripsi.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66-79.
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMm 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdyamas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries. 1, 378-394.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT. Raja Grafindo.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurdin latif, Mansur Ramly, Syahrir Mallongi, & A. D. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan rumah sakit pusat DR. Wahidin Sudirohusodo Makassar. *Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 5.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2),
- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination Of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study in South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Sholichin. I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen

- Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional Yogyakarta. 4, 9-15.
- Sholiha, P. I. (2020). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(1), 5-7.
- Wulandari. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, 53(9), 1689-1699.
- 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 Servive Center Utara 1). *Jurnal Media Studi Ekonomi*, 19(2), 43-55. 3
- Yanrizal. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 31-46.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17-23.