

Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Affandy Agusman Aris ^{1✉}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor pelatihan, pendidikan dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai dan menganalisis faktor-faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros sebanyak 60 orang, sedangkan pengambilan sampel dilakukan terhadap pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan pendidikan yang berjumlah 50 orang. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pendidikan dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Variabel pendidikan merupakan variabel yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Kata Kunci: *pelatihan; pendidikan; kecerdasan emosional; prestasi kerja.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of training, education and emotional intelligence factors on employee work performance and analyze the factors that are more dominantly influential on employee performance at the Office of the Ministry of Religion, Maros Regency. The population in this study were all 60 employees of the Maros Regency Ministry of Religion, while the sample was taken from 50 employees who had attended training and education. The data in this study used primary data collected by distributing questionnaires to all respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis method with the help of SPSS software. The results showed that the variables of training, education and emotional intelligence simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Office of the Ministry of Religion, Maros Regency. The education variable is the most dominant variable on employee performance at the Office of the Ministry of Religion, Maros Regency.

Keywords: *training; education; emotional intelligence; work performance*

Copyright (c) 2021 Affandy Agusman Aris

✉ Corresponding author :

Email Address : ir.affandyagusmanaris@yahoo.com

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang menjadi tantangan saat ini yang harus dijawab adalah peningkatan kemampuan organisasi mengelola sumber daya secara efisien, efektif dan meningkatkan prestasi kerja pegawai (Ardian, 2019). Tantangan tersebut timbul sebagai akibat dari perubahan lingkungan, baik lingkungan eksternal maupun internal dalam era globalisasi yang sangat kompetitif. Sumber daya manusia bukan saja dilihat sebagai faktor produksi melainkan lebih dari itu, sebagai sumber keunggulan bersaing. Dalam berbagai organisasi keunggulan bersaing diperoleh dari tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga terampil khususnya dalam lingkungan Kantor Kementerian Agama Kab. Maros. Salah satu lembaga pemerintah yang turut berperan aktif dalam pembangunan daerah adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Kantor Kementerian Agama Kab. Maros mempunyai tugas relative berat terutama dalam upaya pembinaan dan pengembangan masyarakat. Untuk dapat mewujudkan tugas dan tanggung jawab tersebut, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai ahli mengemukakan prestasi kerja pegawai diantaranya adalah perbedaan individu yaitu perbedaan dari segi fisik dan psikologis. Dari segi fisik misalnya bentuk tubuh dan komposisinya, taraf kesehatan fisik pada umumnya, dan kemampuan panca inderanya. Dari segi psikologis misalnya intelegensi atau kecerdasan, bakat, minat, kepribadian, motivasi, dan edukasi (Sahrudin, 2019).

Dari beberapa bagian tersebut, yang akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan, pendidikan dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Agama Kab. Maros. Pelatihan atau training juga dipandang turut mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dikalangan industri, banyak pimpinan telah menyadari bahwa berhasil tidaknya usaha mempertinggi produksi serta efisiensi banyak tergantung kepada unsur manusianya. Pegawai yang dimaksud adalah yang memiliki kecakapan kerja. Kecakapan kerja merupakan bayangan harapan pegawai terhadap masa depannya yang lebih baik dari yang ia alami sekarang. Melalui pelatihan pegawai dapat mendapatkan kegairahan kerja dan dengan kegairahan kerja akan dapat meningkatkan keterampilan kerja (Saleleng & Soegoto, 2015).

Edukasi yaitu pendidikan formal di sekolah-sekolah atau kursus. Dalam bekerja, fungsi edukasi paling pokok dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam era kemajuan ilmu pengetahuan dan khususnya kemajuan dan kecanggihan teknologi, keberadaan manusia dengan pendidikannya masih sangat dibutuhkan, walaupun dengan pengetahuan yang sangat sederhana. Di lingkungan industri modern misalnya dengan kemajuan dan kecanggihan alat atau mesin-mesin yang dimiliki, tetapi masih tetap memerlukan tenaga manusia walaupun hanya sekedar memencet tombol saja untuk menggerakkan mesin-mesin canggih itu. Apalagi jika pegawai yang berpendidikan tinggi. Oleh karena itu pendidikan bagi tenaga pegawai sangat menentukan prestasi kerjanya (Tanjung, 2017). Jika kita melihat dunia kerja, maka kita bisa menyaksikan bahwa seseorang tidak cukup hanya pintar di bidangnya. Dunia pekerjaan penuh dengan interaksi sosial di mana orang harus cakap dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual di bidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin melejit lebih jauh dia membutuhkan dukungan rekan kerja, bawahan maupun atasannya. Di sinilah kecerdasan emosional membantu seseorang untuk mencapai keberhasilan yang lebih jauh (Fitriastuti, 2013).

Berdasarkan pengalaman dalam proses rekrutmen karyawan, seseorang dengan nilai IPK yang tinggi sekalipun dan datang dari Universitas favorit tidak selalu menjadi pilihan yang terbaik untuk direkrut. Ada kalanya orang yang pintar secara intelektual kurang memiliki kematangan secara sosial. Orang seperti ini bisa jadi sangat cerdas, memiliki kemampuan analisa yang kuat, serta kecepatan belajar yang tinggi. Namun jika harus bekerja sama dengan orang lain dia kesulitan. Atau jika dia harus memimpin maka akan

cenderung memaksakan pendapatnya serta jika harus menjadi bawahan punya kecenderungan sulit diatur. Orang seperti ini mungkin akan melejit jika bekerja pada bidang yang menuntut keahlian tinggi tanpa banyak ketergantungan dengan orang lain. Namun kemungkinan besar dia akan sulit bertahan pada organisasi yang membutuhkan kerja sama, saling mendukung dan menjadi sebuah "super team", bukan "super man" (Santoso & Iriani, 2016). Tentunya tidak semua orang yang cerdas secara intelektual seperti itu. Dan bukan berarti kecerdasan intelektual tidak penting. Dalam dunia kerja kecerdasan intelektual menjadi sebuah prasyarat awal yang menentukan level kemampuan minimal tertentu yang dibutuhkan (Subkhi, 2020). Sebagai contoh beberapa perusahaan mempersyaratkan IPK mahasiswa minimal 3.0 atau 2.75 sebagai syarat awal pendaftaran. Hal ini kurang lebih memberikan indikasi bahwa setidaknya kandidat tersebut telah belajar dengan baik di masa kuliahnya dulu. Setelah syarat minimal tersebut terpenuhi, selanjutnya kecerdasan emosional akan lebih berperan dan dilihat lebih jauh dalam proses seleksi. Apakah dia punya pengalaman yang cukup dalam berorganisasi? Apakah calon tersebut pernah memimpin atau dipimpin? Apa yang dia lakukan ketika menghadapi situasi sulit? Bagaimana dia mengelola motivasi dan semangat ketika dalam kondisi tertekan? Dan banyak hal lagi yang akan diuji.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kemampuan seseorang menangani beban kerja, stres, interaksi sosial, pengendalian diri, menjadi kunci penting dalam keberhasilan. Seseorang yang sukses dalam pekerjaan biasanya adalah orang yang mampu mengelola dirinya sendiri, memotivasi diri sendiri dan orang lain, dan secara sosial memiliki kemampuan dalam berinteraksi secara positif dan saling membangun satu sama lain (Aswat et al., 2021). Dengan cara ini orang tersebut akan mampu berprestasi baik sebagai seorang individu maupun tim. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mencoba mencari dan menemukan faktor-faktor yang dipandang turut berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Manajemen sumber daya manusia berhubungan erat dengan bagaimana menyusun perencanaan dan strategi pengelolaan atau pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai organisasi, lembaga, atau perusahaan, dalam mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang relatif masih baru dalam dunia manajemen dan organisasi, yang menjadi populer sejak awal dekade tahun tujuh puluhan, tatkala riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelola manusia atau tenaga kerja dianggap sebagai sumber daya dari pada hanya sebagai factor produksi, akan memberi manfaat nyata bagi organisasi atau perusahaan. Rivai Veitzhal (2004) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah sebagai sumber daya yang memiliki potensi yang berbeda satu dengan lainnya, yang disebabkan karena proses dari hasil interaksi, pengalaman, pendidikan dan pelatihan yang menentukan kemampuan berfikir untuk menghasilkan gagasan dalam memecahkan masalah.

Prestasi kerja adalah hasil kerja dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Prestasi kerja menempatkan suatu proses yang berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Jadi prestasi kerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu / output (Campbell & Wiernik, 2015; Sahrudin, 2019). Prestasi kerja menurut Simamora (2004) bahwa tujuan khusus penilaian prestasi kerja digolongkan kedalam dua tujuan. Kedua tujuan tersebut tidak saling berpisah tetapi secara tidak langsung berbeda dari orientasi waktu, metode dan peranan atasan dan bawahan, Lebih lanjut dikatakan bahwa tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengukur hasil kerja yang dicapai para pekerja dan membandingkan dengan standar tingkat penilaian prestasi kerja yang diminta guna mengetahui sampai dimana dan kemudian dipakai sebagai pertimbangan untuk menentukan kelemahan-kelemahan yang ada, memilih dan memperbaiki kelemahan-kelemahan tersebut, perencanaan karir dan dasar untuk menentukan penghargaan terhadap pegawai.

Pengukuran prestasi kerja terhadap organisasi menurut penelitian sebaiknya mempertimbangkan hal-hal antara lain: a) Kualitas; pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan suatu pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik pengukurannya, b) Kuantitas; pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keseluruhan dari proses atau pelaksanaan kegiatan, c) Ketepatan waktu yang direncanakan ; pengukuran ketepatan waktu yang direncanakan merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Oleh karena itu aspek yang pada umumnya perlu dinilai adalah aspek prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan kejujuran, kerjasama, prakarsa dan aspek kepemimpinan. Jadi aspek prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Berbicara tentang prestasi kerja tidak terlepas sebagai unsur kinerja yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu tugas atau fungsi. Oleh karena itu kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses, dimana pencapaian hasil (out-put) yang diinginkan adalah standar suatu kerja dalam organisasi (Listyanti & Dewi, 2019).

Pendidikan adalah merupakan proses alih transformasi teknologi yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan melalui berbagai institusi atau lembaga tertentu dan dikelola secara formal dalam kurun waktu tertentu, melalui teknik-teknik dan metode proses belajar mengajar untuk mengalihkan suatu pengetahuan dari suatu individu ke individu yang membutuhkannya. Bahwa dengan pendidikan seseorang pegawai akan mampu mengembangkan serta memperlancar pelaksanaan berbagai program kerja yang diharapkan sebagai manifestasi dari kompetensi yang dimilikinya. Dalam pengertian yang sederhana dan umum, pendidikan sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi baik potensi jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma, seta mewariskannya kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam proses pendidikan. Pendidikan merupakan proses perubahan yang senantiasa dilakukan setiap individu dalam segala aspek kehidupan. Syafri Mangkuprawira (Astutik et al., 2017) dalam pradigma pendidikan yang terbaru, menekankan bahwa sasaran pendidikan diarahkan pada Learning to know, learning to do, learning to be dan Learning to live together.

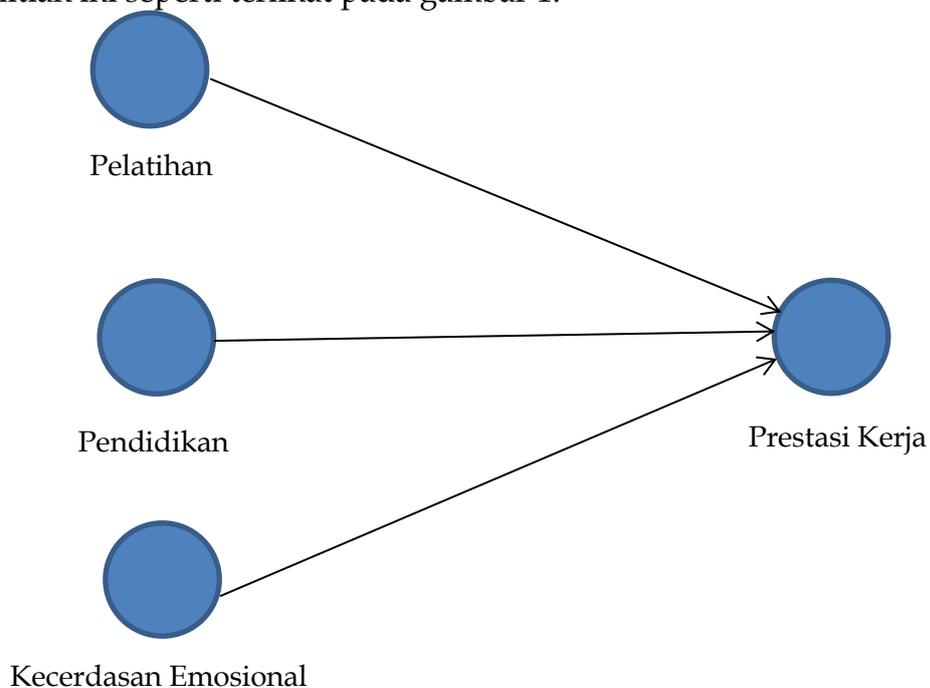
Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Daniel Goleman (2002) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dan luar dan dalam diri individu. Sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis. Emosi berkaitan dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran. Jadi, emosi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, karena emosi dapat merupakan motivator perilaku dalam anti meningkatkan, tapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia (Prawitasari, 1995). Istilah "kecerdasan emosional" pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan (Shapiro, 1998; Coban et al., 2010). Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ

atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan (Shapiro, 1998; Winarni, 2014).

Sebuah model pelopor lain tentang kecerdasan emosional diajukan oleh Bar-On pada tahun 1992 seorang ahli psikologi Israel, yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (Goleman et al., 2002). Gardner dalam bukunya yang berjudul *Frame Of Mind* (Goleman, 2000) mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional. Menurut Gardner, kecerdasan pribadi terdiri dari "kecerdasan antar pribadi yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan infra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model din sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai slat untuk menempuh kehidupan secara efektif" (Goleman, 2000).

- H1:** Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Maros
- H2:** Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Maros
- H3:** Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Maros

Model penelitian ini seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional study dengan sifat penelitian yaitu memberikan penjelasan (explanatory) hubungan kausal (causal relationship) antara variabel pelatihan, pendidikan dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros yang berjumlah 60 orang. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan terhadap pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan pendidikan yang berjumlah 50 orang. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan empat opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Sesuai=5, Sesuai=4, Kurang Sesuai=3, Tidak Sesuai=2, Sangat Tidak Sesuai=1). Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode regresi berganda dengan pengujian secara simultan (uji f) dan pengujian secara parsial (uji t).

Table 1. Variable Operationalization

Variable	Code	Indicator	Reference
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1	Kecakapan	(Lagale et al., 2014; Nasus, 2019)
	Y1.2	Pengalaman	
	Y1.3	Kesungguhan	
	Y1.4	Waktu	
Pendidikan (X1)	X1.1	Jenjang pendidikan yang diikuti	(Karen et al., 2021; Tua et al., 2014)
	X1.2	Latar belakang pendidikan yang dimiliki	
	X1.3	Disiplin ilmu	
Pelatihan (X2)	X2.1	Pelatihan struktural	(Ichsan, 2020; Karen et al., 2021)
	X2.2	Pelatihan fungsional	
	X2.3	Pelatihan teknis	
Kecerdasan Emosional (X3)	X3.1	Kesadaran diri	(Eria Ayu Kedria, 2021; Wibowo, 2015)
	X3.2	Pengetahuan diri	
	X3.3	Empati	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang mengikuti pelatihan dan pendidikan, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, diperoleh data mengenai jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan, yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Data Demografi

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	35	70.00
	Perempuan	15	30.00
Umur	20-30 tahun	25	50.00
	31-40 tahun	15	30.00
	41-50 tahun	7	14.00
	51 tahun keatas	3	6.00
Masa kerja	1-5	27	54.00
	5-10	8	16.00
	11-15	5	10.00
	16-20	7	14.00
	>20	3	6.00

Tingkat pendidikan	SLTA	22	44.00
	D3	3	6.00
	S1	20	40.00
	S2	5	10.00

Data demografi menjelaskan bahwa frekuensi responden atau pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sebesar 70,00%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 30,00%, dengan sebaran umur antara 20-30 tahun sebanyak 25 responden, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15 responden (30.00%), 7 responden (14.00%) berusia antara 41-50 tahun, sementara itu yang berusia 51 tahun keatas sebanyak 3 responden (6.00%), kemudian berdasarkan masa kerja didominasi dengan masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 27 orang atau 54,00%, sedangkan responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 6 orang atau 16,00%, responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 10,00%, responden yang masa kerjanya 16-20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 14,00%, dan responden yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun sebesar 3 orang atau 6,00%. Dan berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan jenjang pendidikan SLTA sebanyak 22 orang atau sebesar 44,00%, sedangkan responden dengan jenjang pendidikan sarjana strata I (S1) sebanyak 20 orang atau sebesar 40,00%, Diploma III (D3) sebanyak 3 orang atau sebesar 6,00%, dan yang terakhir adalah sarjana strata II (S2) sebanyak 5 orang atau 10,00%.

Untuk melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan (menguji hipotesis) dengan regresi linear berganda digunakan pengujian dengan Uji-t dan Uji F. Rekapitulasi Uji-t masing-masing variabel bebas X1, X2, dan X3 (pelatihan, pendidikan dan kecerdasan emosional) dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,030	0,176		5,582	,000
	X1	0,145	0,066	0,141	2,204	,030
	X2	0,255	0,074	0,265	3,458	,001
	X3	0,192	0,071	0,180	2,717	,008

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa secara parsial Pendidikan (X2) berpengaruh signifikan dan dominan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) karena memiliki Standardized coefficients Beta paling tinggi yaitu 0,265, dan dapat diketahui pula bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel- variabel pendidikan, pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja, dimana nilai t-hitung X1 (pelatihan) sebesar 2,204 dengan signifikansi 0,030 adalah < dari tingkat kesalahan 0,05 (probabilitas) pada 95% kepercayaan terhadap data. Dengan demikian X1 (pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja pegawai), t-hitung untuk X2 (pendidikan) adalah 3,458 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 (probabilitas) pada 95% kepercayaan terhadap data. Dengan demikian X2 (pendidikan)

berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja pegawai) dan t-hitung untuk X3 (kecerdasan emosional) adalah 2,717 dengan signifikansi $0,008 < 0,05$ (probalitas) pada 95% kepercayaan terhadap data. Dengan demikian X3 (kecerdasan emosional) berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja pegawai) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Uji-F menunjukkan bahwa ke tiga variabel bebas yaitu pelatihan (X1), pendidikan (X2) dan kecerdasan emosional (X3) secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja pegawai) karena tingkat signifikansi pada tabel Anova 0,000 adalah lebih $< 0,05$ pada 95% kepercayaan terhadap data, hasil analisis uji f dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F
Anova

Model	Sum of squares	df	Mean squares	F	Sig
A. Regression	12.458	5	2.492	45.980	0,000
Residual	5.907	109	0.054		
Total	18.365	114			

Besarnya kontribusi masing - masing variabel bebas X terhadap Y dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,030 + 0,145X_1 + 0,255X_2 + 0,192X_3$$

Nilai konstanta sebesar 1,030 diartikan bahwa jika tidak terdapat variabel bebas (X1, X2, dan X3) maka akan menurunkan Y (prestasi kerja pegawai) sebanyak 1,030. Oleh karena itu diupayakan adanya variabel bebas untuk dapat meningkatkan Y (prestasi kerja pegawai), karena semakin banyak variabel bebas X maka Y (prestasi kerja pegawai) semakin besar peningkatannya. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi / sumbangan X2 (pendidikan) terhadap Y (prestasi kerja Pegawai) adalah 0,255, jika setiap dilakukan peningkatan X1 dimana X2, dan X3 adalah konstan. Besarnya kontribusi / sumbangan X1 (pelatihan) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) adalah 0,145, jika setiap dilakukan peningkatan X1 dimana X2 dan X3 adalah konstan. Besarnya kontribusi / sumbangan X3 (kecerdasan emosional) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) adalah 0,192, jika setiap kali peningkatan X3, dimana X1 dan X2 adalah konstan. Dapat diketahui bahwa kontribusi / sumbangan terbesar yaitu dan X2 (pendidikan) sebesar 0,255 terhadap Y (prestasi kerja pegawai) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil uji-t dan uji-F tersebut, maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah terbukti.

Pengaruh faktor-faktor pendidikan, pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja dapat diketahui berdasar hasil analisis Regresi Ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan faktor-faktor pelatihan, pendidikan dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Kriteria uji hipotesis untuk mengungkap hubungan variabel penelitian menggunakan taraf signifikansi 5%. Hubungan secara bersama-sama dapat dilihat dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,824 ^a	,678	,664	.23278	

Model Summary ^b					
Change Statistics					
Model	R Square Change	F Change	df1	df2	Std. Error of the Estimate
1	,217	45.980	5	109	.000

Hasil analisis data pada tabel 5 menunjukkan bahwa ke tiga variable yaitu pelatihan (X1), pendidikan (X2) dan kecerdasan emosional (X3) memberikan pengaruh atau dapat menjelaskan kenaikan atau penurunan Y (prestasi kerja pegawai) sebesar 0,678 (R Square), sedangkan $1 - 0,678 = 0,322$ ditentukan oleh variabel bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Adapun korelasi / hubungan pelatihan (X1), pendidikan (X2) dan kecerdasan emosional (X3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) adalah sedang karena koefisien determinasinya adalah 0,824, berarti semakin ditingkatkan variabel bebas tersebut maka akan meningkatkan (prestasi kerja pegawai) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis maupun manajerial skill berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan. Dengan kata lain, semakin seseorang mengikuti pelatihan berdasarkan tugas dan fungsinya akan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Pelatihan adalah suatu pembelajaran yang sistematis dengan waktu relatif berjangka pendek. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai berupa keterampilan dan keahlian (skill) terhadap suatu bidang kerja tertentu terutama yang bersifat teknis, misalnya bagian operator, bagian keuangan, manajemen operasional dan sebagainya (Tua et al., 2014). Secara konseptual dapat dijelaskan bahwa pelatihan kepada pegawai dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi untuk menambah produktivitas atau kinerja yang akan dicapai. Dengan adanya pelatihan, maka akan terdapat suatu proses untuk membantu pegawai dalam membentuk, meningkatkan dan mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah lakunya agar dapat mencapai standar tertentu sesuai dengan apa yang dituntut oleh pekerjaannya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Keadaan ini memberikan implikasi bahwa di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros menunjukkan bahwa (1) Jenis pelatihan yang diikuti oleh pegawai telah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, (2) Jenjang pelatihan yang diikuti oleh pegawai telah sesuai dengan tugas

pokok dan fungsinya, (3) Jenjang pelatihan yang diikuti oleh pegawai telah mencerminkan prestasi kerja yang dicapai, (4) Jenjang pelatihan yang diikuti oleh para pegawai telah mencerminkan tingkat pemahaman, serta (5) Pelatihan yang diikuti oleh pegawai telah sesuai dengan program pengembangan sumberdaya manusia.

Dalam hubungannya dengan objek penelitian ini maka yang dimaksud pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Proses pelatihan ini biasanya lebih ditekankan pada pegawai yang baru guna menyesuaikan diri dalam berbagai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan kata lain untuk melakukan adaptasi dengan pekerjaan yang mungkin akan dikerjakan setelah dilakukan penempatan. Namun dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat, maka karyawan lamapun harus diikutkan dalam pelatihan guna mengetahui dan memahami penggunaan teknologi tersebut. Ini menunjukkan bahwa kemampuan manusia terhadap pengetahuan dan teknologi harus selalu bersifat dinamis dan berusaha meningkatkan melalui pendidikan dan pelatihan secara berkala dan berkesinambungan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Oleh karena itu pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja baik individu maupun kelompok untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Dengan kata lain pelatihan dapat membantu karyawan untuk menambah dan meningkatkan keterampilan kerja, dan kecakapan baik teknis maupun manajerial. Apabila setiap pegawai memenuhi syarat-syarat tersebut, maka kemungkinan makin sering pegawai tersebut diikutkan atau diutus untuk mengikuti diklat kepemimpinan ke jenjang yang lebih tinggi yang menunjukkan makin tinggi tingkat diklat kepemimpinan yang diikuti, berarti makin tinggi jabatan, golongan, eselon dan status pegawai tersebut dalam jabatan struktural maupun fungsional dalam suatu organisasi. Adapun tujuan secara umum dari pelatihan yang diikuti oleh setiap pegawai untuk memberikan suatu persepsi yang sama mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai yang tertuang dalam rencana strategi (Renstra) suatu organisasi. Di mana dilihat berbagai hal yang berkaitan dengan faktor internal dan eksternal suatu organisasi, sehingga diharapkan nantinya setiap individu pegawai yang telah mengikuti diklat Latpim mampu menyusun, merencanakan, melaksanakan, melaporkan dan mengevaluasi suatu kegiatan dinamika organisasi. Salah satunya berkaitan dengan peningkatan kompetensi SDM. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ichsan, 2020; Lagale et al., 2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hasil analisis tersebut memberikan gambaran bahwa, jika pendidikan pegawai perempuan ditingkatkan melalui pendidikan lanjut, maka akan meningkatkan kemampuan menganalisis pekerjaan, meningkatkan kreativitas dalam bekerja dan meningkatkan penguasaan atas pekerjaan yang diberikan. Melalui pendidikan lanjut, kemampuan menganalisis, kreativitas kerja dan peningkatan penguasaan kerja, maka akan menunjang peningkatan kemampuan implementasi dan kemampuan mencapai hasil kerja yang

memuaskan organisasi sebagai tolak ukur dari pengembangan karir. Pendidikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk penguasaan teori didalam memutuskan berbagai permasalahan di dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Program pengembangan dan peningkatan pendidikan setiap pegawai sangat cenderung meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan mereka, serta menunjang kelancaran dan penyelesaian dengan hasil yang memuaskan. Program pengembangan pendidikan para pegawai dapat melalui pendidikan formal maupun non formal Pendidikan formal diberbagai perguruan tinggi yang relevan dengan tugas atau pekerjaan yang ditekuni prinsipnya tujuan yang ingin dicapai adalah sama.

Faktor pendidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh Anwar (2017) bahwa dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa menuntut ilmu itu adalah wajib bagi setiap laki - laki dan perempuan. Pendidikan adalah transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan melalui proses pembelajaran baik secara formal maupun secara informal dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dan kecerdasan individu baik kecerdasan intelektual (Intellectual Quesion), kecerdasan emosional (Emotional Intelegence), dan kecerdasan spritual (Spritual Intelegence), yang dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang bagaimana melakukan sesuatu baik dan bermanfaat dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan lingkungannya. Secara teoritis seseorang memiliki kemampuan dan kecerdasan yang tinggi dan kemudian digunakan pada jalan yang benar dan bermanfaat pada orang banyak, maka orang tersebut akan mendapatkan paling sedikit dua penghasilan sekaligus, yang pertama adalah meningkatkan kinerja dan kedua, memperoleh amal kebajikan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang pendidikan nasional no.20 tahun 2003 yang mengatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Setiap organisasi dalam menjalankan dinamika kerjanya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sangat menghendaki adanya pegawai yang memiliki strata pendidikan yang memenuhi. Hal itu berguna untuk mendukung kemampuan kerja yang diperlukan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros menghadapi tuntutan dari pimpinan untuk senantiasa meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, membekali diri dengan pelatihan berupa keterampilan yang memadai dalam menghadapi dinamika kerja, pegawai perlu mempunyai pengalaman bekerja sesuai tingkat kematangannya dan menghendaki setiap pegawai secara kolektif meningkatkan kemampuannya dalam hal manajerial, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Seseorang yang memiliki pendidikan berarti orang tersebut telah memiliki pengetahuan tentang teori dan konsep teori sekaligus berdampak pada perubahan perilaku dan sikap. Dengan demikian konsekuensi dari suatu pendidikan tersebut adalah bertujuan untuk melakukan perubahan dari sikap yang pesimis menjadi optimis, orang-orang yang ketika pada awalnya tidak mampu melakukan sesuatu menjadi orang yang mampu bahkan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Dengan demikian

pendidikan mampu mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya. Hasil penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jayanti et al., 2016; Listyanti & Dewi, 2019) menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional harus dikembangkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, wawasan, skill, dan kompetensi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Perlunya mengkaitkan antara kinerja pegawai dengan penilaian yang berhubungan dengan emosi adalah bahwa kecerdasan emosi ternyata lebih banyak memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencari manfaat dan potensi mereka, serta mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai yang paling dalam, mengubahnya dari apa yang mereka pikirkan menjadi apa yang mereka jalani dalam aktivitas sehari-hari. Emosi berlaku sebagai sumber energi dan semangat manusia yang paling kuat, yang bisa memberikan sumber kebijakan intuitif bagi manajer. Dengan mengetahui adanya keterkaitan antara kinerja dengan kecerdasan emosional, maka diharapkan para pengambil keputusan dapat mengikutsertakan pertimbangan yang berkaitan dengan emosi dalam kehidupan organisasional, dan belajar menghargai dengan lebih baik serta mengelola emosi pada diri kita sendiri dan orang lain. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional pegawai yang sesuai dengan pendidikan, wawasan, skill, dan kompetensinya akan mendorong pegawai tersebut bekerja dengan semangat yang tinggi, konsisten dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Eria Ayu Kedria, 2021; Nasus, 2019; Suharso, 2015) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor pelatihan, pendidikan dan kecerdasan emosional baik secara secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja bagi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Pendidikan adalah salah satu faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Pencapaian prestasi kerja yang tinggi, diperlukan adanya hubungan yang sinergi antara pegawai antar kelompok kerja, penyelesaian beban kerja yang terarah, tepat waktu serta pimpinan dalam mengoptimalkan kemampuan kerja semua pihak. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, maka pimpinan disarankan agar menemukan metode, strategi, dan kebijakan sehingga dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai, perlu peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), mengingat motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, serta penanaman mental keagamaan yang kuat

guna mendapatkan mutu yang tinggi sekaligus berakhlak mulia, serta pegawai bersedia untuk mengemukakan pendapat secara terbuka kepada pimpinan jika penempatannya kurang sesuai, sebaliknya pimpinan dapat mempertimbangkan usulan dari pegawai/ bawahannya.

Referensi:

- Anwar, C. (2017). Buku Terlengkap Teori-Teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer. Ircisod.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. Jepa, 4(2), 119-132. <https://doi.org/https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>
- Astutik, P. P., Tunjungsekar, G., & Malang, K. (2017). Penguatan Pendidikan Karakter Untuk Menghadapi Tantangan Abad 21. Seminar Nasioanal Pgsd Unikama Vol, 1. <https://doi.org/https://semnas.unikama.ac.id/pgsd/unduh/2017/297791925.pdf>
- Aswat, H., Sari, E. R., Aprilia, R., Fadli, A., & Milda, M. (2021). Implikasi Distance Learning Di Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kecerdasan Emosional Anak Di Sekolah Dasar. Jurnal Basicedu, 5(2), 761-771. <https://doi.org/http://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/803>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling And Assessment Of Work Performance. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 2(1), 47-74. <https://doi.org/https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Coban, B., Karademir, T., Acak, M., & Devecioglu, S. (2010). The Emotional Intelligence Of Students Who Are Sitting A Special-Ability Examination. Social Behavior And Personality: An International Journal, 38(8), 1123-1134. <https://doi.org/https://doi.org/10.2224/Sbp.2010.38.8.1123>
- Eria Ayu Kedria, E. A. (2021). Peran Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Dan Konflik Kerja Sebagai Mediator Pada Karyawan Pt. Geo Given Visi Mandiri Di Malang. Universitas Muhammadiyah Malang. <https://doi.org/https://eprints.umm.ac.id/76937/>
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. Jdm (Jurnal Dinamika Manajemen), 4(2). <https://doi.org/https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2753>
- Goleman, D. (2000). Kecerdasan Emosional. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2002). The Emotional Reality Of Teams. Journal Of Organizational Excellence, 21(2), 55-65. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/Npr.10020>
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. Jurnal Ilmiah Metadata, 2(1), 71-77. <https://doi.org/http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/20>
- Jayanti, A. S., Supartha, I. W., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 5(11), 3943-3970. <https://doi.org/https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/download/23889>

[/16229](#)

- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1332–1342. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17157>
- Lagale, D. G., Mekkel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2). <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Udayana*, 8(8), 5285–5303. <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Nasus, E. (2019). Hubungan Komitmen Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Kerja Pegawai Akademi Keperawatan Kabupaten Kolaka. *Jurnal Surya Medika (Jsm)*, 5(1), 188–200. <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Prawitasari, J. E. (1995). Mengenal Emosi Melalui Komunikasi Nonverbal. *Buletin Psikologi*, 3(1), 27–43. <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Sahrudin, G. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Kabupaten Bandung Barat. *Fisip Unpas*. <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Santoso, W. B., & Iriani, R. D. D. S. (2016). Kecerdasan Emosional Dan Keikutsertaan Dalam Organisasi Kampus. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 2(1). <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Subkhi, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). Universitas Mercu Buana Yogyakarta. <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Suharso, A. A. P. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq) Dan Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Kanjuruhan Malang. *Competence: Journal Of Management Studies*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.35794/emba.2.2.2014.4440>
- Tua, A. G., Tewal, B., Karuntu, M., Diri, K., Diri, K., Pelatihan, P. D. A. N., Kerja, D., & Prestasi, T. (2014). Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. 2(1). <https://doi.org/10.35794/emba.2.1.2014.3948>
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan

Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Journal Of Business And Management), 15(1), 1-16.

<https://doi.org/https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>

Winarni, S. (2014). Pengaruh Perhatian Guru, Motivasi Belajar, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Biologi Siswa Sma Negeri 2 Bantul. Jurnal Bioedukatika, 2(1), 42-45.

<https://doi.org/http://bioedukatika.uad.ac.id/wp-content/uploads/2015/08/8.-jurnal-bioedukatika-sudati-winarni-42-45-vol.2-no.-1-mei-2014.pdf>