

Pengaruh *Personality* Dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Work Effectiveness* Guru Pada Smk Negeri 1 Rangas Di Kabupaten Mamuju

Adam Ramadhan¹, Agus Halim²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju

Abstrak

Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh *Personality* dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Work Effectiveness* Guru pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan penarikan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan jumlah responden 86 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, serta membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Pengujian kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji statistik t), uji simultan (uji statistik F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian yang diperoleh (1) *personality* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *work effectiveness*. (2) *Emotional intelligence* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *work effectiveness*. (3) *Personality* dan *emotional intelligence* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *work effectiveness*, sementara itu kontribusi *personality* dan *emotional intelligence* terhadap *work effectiveness* guru tergolong lemah dengan persentase 49,2%, namun masih ada 50,8% faktor lain yang dapat mempengaruhi *work effectiveness* Guru pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci: *Personality, emotional intelligence dan work effectiveness.*

Abstract

This study was conducted with the aim of knowing the effect of *Personality* and *Emotional Intelligence* on the *Work Effectiveness* of Teachers at SMK Negeri 1 Rangas in Mamuju Regency. This study uses quantitative methods, with sample withdrawal using non-probability sampling techniques with 86 respondents. Data collection was carried out by observation, interviews, and distributing questionnaires directly to respondents. Testing the quality of research instruments using validity tests, and reliability tests. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, then hypothesis testing using partial test (t statistical test), simultaneous test (F statistical test), and the coefficient of determination. The results obtained (1) *personality* has a significant effect partially on *work effectiveness*. (2) *Emotional intelligence* has a significant effect partially on *work effectiveness*. (3) *Personality* and *emotional intelligence* have a significant effect simultaneously on *work effectiveness*, while the contribution of *personality* and *emotional intelligence* to teacher *work effectiveness* is relatively weak with a percentage of 49.2%, but there are still 50.8% other factors that can affect the *work effectiveness* of teachers at SMK Negeri 1 Rangas in Mamuju Regency.

Keywords: *Personality, emotional intelligence and work effectiveness.*

✉ Corresponding author :Email Address : adhamramadhan814@gmail.com, agushalim1510@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana untuk merubah sumber daya manusia yang lemah menjadi semakin maju. Pendidikan juga berperan dalam merubah nasib bangsa seiring dengan perkembangan zaman. Pendidikan juga memiliki peran yang penting bagi peserta didik untuk membangun pengetahuan sebagai usaha menciptakan manusia berkualitas yang memiliki kedewasaan, baik kedewasaan intelektual, sosial maupun kedewasaan moral. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara".

Faktor yang menunjang terhadap kelangsungan pendidikan yaitu dengan adanya guru yang berkualitas yang akan mengantarkan anak didiknya menuju gerbang kesuksesan. Terlebih lagi ditengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang semakin canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai, sehingga potret pendidikan masa depan tercermin di potret guru yang berkualitas, dan gerak maju pendidikan berbanding lurus dengan citra para guru di tengah masyarakat. Mutu pendidikan sekarang ini belum dapat mencapai kualifikasi yang baik. Diduga sumber utama penyebab kurangnya mutu pendidikan adalah kurangnya efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Aryadi (2020:5), "Efektivitas kerja guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena guru adalah faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan hasil kerja sebuah instansi atau sekolah secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak". Tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja seseorang adalah kepribadian. Sebagaimana menurut deskimo.com (diakses tanggal 07 Februari 2025) bahwa salah satu tips mencapai efektivitas kerja adalah membangun hubungan sehat dengan tim dan salah satu indikator personality adalah extroversion yaitu kepribadian atau personality yang memiliki tingkat kenyamanan hubungan seseorang dimana seseorang yang ekstrovert cenderung lebih suka berteman, bersosialisasi dan menghabiskan waktu dengan orang lain, berbeda dengan orang yang memiliki tipe introvert yang cenderung lebih senang menghabiskan waktu sendiri sehingga sulit membangun hubungan yang sehat dan bersinergi dalam tim kerja organisasi.

Proses pengadaan dan pengembangan guru tentu dilakukan organisasi dengan sangat selektif dikarenakan dengan adanya guru yang berkompeten dan inovatif tentu sangat berpengaruh pada hasil kerjanya. guru yang kompeten tentunya searah dengan efektifitas yang tinggi, hal ini tidak tercipta begitu saja tentu harus dibarengi dengan

dorongan yang positif dari organisasi, ketika harapan guru sesuai dengan apa yang diharapkan maka tercipta efektifitas kerja yang berefek pada peningkatan dan pengembangan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja guru adalah kepribadian seorang guru. Menurut Irwansyah, dkk (2021:48), "Kepribadian atau personality merupakan keseluruhan cara seorang individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain di lingkungan baik di lingkungan organisasi ataupun di lingkungan masyarakat". Kepribadian seseorang menentukan persepsinya dalam menghadapi pekerjaan seperti stress dan tekanan yang dihadapi saat bekerja sehingga berpengaruh pada seberapa efektif pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dan diselesaikan. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian empiris yang dilakukan oleh Fauzan (2022:116) bahwa "kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai indikator dimana pegawai mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan menggunakan alat/fasilitas dengan optimal dalam menyelesaikan pekerjaan akan mendukung efektivitas kerja dan kinerja yang diperoleh".

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah dengan emotional intelligence. Menurut Khairunnisa & Alfaryuqy, (2022:260) emotional intelligence (kecerdasan emosional) adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan merasakan emosinya sendiri maupun individu lain, serta menjaga keseimbangan dan pengungkapan emosi melalui empati, kesadaran, motivasi, pengendalian diri, dan keterampilan sosial. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu menjaga keseimbangan emosional mereka bahkan dalam situasi yang menantang. Mereka dapat mengidentifikasi perasaan yang muncul, memahami penyebabnya, dan mengekspresikan emosi dengan cara yang konstruktif. Dalam interaksi dengan orang lain, kecerdasan emosional memungkinkan mereka untuk membaca emosi orang lain, menunjukkan empati, dan merespons dengan cara yang sesuai untuk menciptakan hubungan yang harmonis. Kecerdasan emosional juga memainkan peran penting dalam lingkungan profesional. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang baik dapat menginspirasi tim mereka, menangani konflik dengan bijaksana, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, bagi guru, kecerdasan emosional membantu mereka mengatasi stres kerja, berkomunikasi secara efektif, dan berkolaborasi dalam tim dengan produktivitas yang lebih tinggi.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Rangas Mamuju yang berdiri pada 29 Januari 1998, dengan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan 13A/D/1998 dan Nomor statistik sekolah : 401192120002, dengan usia yang relatif muda dan merupakan lembaga pendidikan yang selalu berupaya untuk menghasilkan tamatan yang terampil, berkualitas, profesional, serta memiliki daya saing dan kompetensi tenaga kerja yang produktif dan inovatif pada sektor pembangunan, khususnya di kabupaten Mamuju. SMK Negeri 1 Rangas Mamuju yang berdiri diatas tanah seluas 5 hektar ini, dari tahun ke tahun mengalami banyak perkembangan, baik dari sistem pembelajaran, pembangunan fisik sekolah, maupun manajemen yang diterapkan. Saat ini sudah memiliki 7 bidang keahlian yaitu Teknik/Mekanik Otomotif, Teknik Elektro/Listrik Instalasi Teknik Pertanian/Teknologi Hasil Pertanian Teknik Informasi/Multimedia, Teknik Gambar Bangunan, Teknik Mesin, dan Teknik Elektronika.

Adapun fenomena yang didapatkan pada SMK Negeri 1 Rangas Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, sejumlah guru yang kurang efektif dalam bekerja seperti dalam pelaksanaan tugasnya masih sering melakukan kesalahan, sering terlambat

datang sekolah hingga tidak berada di sekolah saat jam kerja yang menyebabkan kurang efektifnya pemanfaatan jam kerja. Selain itu kadang terjadi miss komunikasi diantara guru yang menghambat efektivitas kerja sama diantara guru. Kondisi tersebut disinyalir karena kurangnya kepribadian guru terkait kurangnya tanggung jawab dan kegigihan dalam diri untuk mengerjakan pekerjaannya, guru kurang mampu mengelola emosi dalam situasi tertentu sehingga menghambat penyelesaian tugas dengan baik hingga kurang mampu bersosialisasi dengan baik kepada rekan sejawatnya. Selanjutnya berkaitan dengan emotional intelligence, seperti ada beberapa guru mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi saat menghadapi siswa dengan perilaku sulit, yang dapat memengaruhi kualitas pembelajaran dan interaksi di dalam kelas, tugas administrasi yang berat, tuntutan akademik, dan tekanan dari manajemen sekolah sering kali menyebabkan stres, yang dapat mengurangi efektivitas guru dalam mengajar dan berinteraksi. Dan beberapa guru mengalami hambatan dalam membangun komunikasi yang baik dengan siswa, orang tua, atau kolega, sehingga dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakharmonisan dalam lingkungan kerja, serta transformasi dalam dunia pendidikan, seperti digitalisasi pembelajaran atau penerapan metode baru, sering kali menjadi tantangan bagi guru yang kurang fleksibel dalam mengelola emosinya dalam menghadapi perubahan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Menurut Kasmir (2019:6), "manajemen sumber daya manusia itu sistem yang berguna untuk mengelola aktivitas pegawai mulai dari merencanakan kebutuhan, mengadakan perekrutan, menyeleksi, memberi training dan mengembangkan, pemberian balas jasa, penjenjangan karir, penjaminan rasa aman, mempererat hubungan industrial sampai dengan membuat regulasi tentang pemberhentian pegawai guna mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder. Sedangkan menurut Handoko (2018:4), "manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi".

Selanjutnya Schuler dalam Sutrisno, (2020:8), "menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia itu setidaknya memiliki tiga tujuan utama, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, serta menyakinkan organisasi telah memenuhi legalitas". Menurut Zainal, dkk (2018:13), "tugas manajemen sumber daya manusia mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan". manajemen sumber daya manusia ini merupakan bagian dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, adapun fungsinya itu terbagi atas fungsi manajerial dan fungsi operasional. Lebih lanjut Hasibuan dalam Supomo, & Nurhayati (2018:17), menyatakan fungsi MSDM "merencanakan kegiatan,

mengorganisasikan atau mengelompokkan, mengarahkan, mengendalikan, mengadakan atau merekrut mengembangkan atau memberi pendidikan pelatihan, memberi motivasi, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan, maintenance atau memelihara, mendisiplinkan, serta memberhentikan".

Personality

Kepribadian atau personality merupakan sikap yang melekat pada diri seseorang dan sebagai ciri atau penanda pada setiap manusia. Menurut Nadirah (2020:11), "Kepribadian (personality) adalah istilah yang berasal dari kata latin yaitu persona yang berarti topeng yang bermakna bagaimana seseorang tampak pada orang lain bukan diri yang sebenarnya". Menurut Irwansyah, dkk (2021:48), "Kepribadian atau personality merupakan keseluruhan cara seorang individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain di lingkungan baik di lingkungan organisasi ataupun di lingkungan masyarakat". Sedangkan Menurut Champoux dalam Sidin dan Della (2021:14), "Kepribadian sebagai kumpulan sifat, karakteristik dan kecenderungan dari seseorang yang mempengaruhi cara orang tersebut dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berbeda".

Menurut Purwanto dalam Riyanti, dkk (2024:19), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang, yaitu :

- (1) Faktor Biologis, Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau seringkali pula disebut faktor fisiologis seperti keadaan genetik, pencernaan, pernafasaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, saraf, tinggi badan, berat badan, dan sebagainya. Kita mengetahui bahwa keadaan jasmani setiap orang sejak dilahirkan telah menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan.
- (2) Faktor Sosial, Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat, yakni manusia-manusia lain disekitar individu yang bersangkutan. Termasuk juga kedalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu. Sejak dilahirkan, anak telah mulai bergaul dengan orang-orang disekitarnya. Dengan lingkungan yang pertama adalah keluarga. Dalam perkembangan anak, peranan keluarga sangat penting dan menentukan bagi pembentukan kepribadian selanjutnya. Keadaan dan suasana keluarga yang berlainan memberikan pengaruh yang bermacam-macam pula terhadap perkembangan kepribadian anak
- (3) Faktor Kebudayaan, Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan. Beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain:

- a. Nilai-nilai (Values), Di dalam setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi oleh manusia-manusia yang hidup dalam kebudayaan itu. Untuk dapat diterima sebagai anggota suatu masyarakat, kita harus memiliki kepribadian yang selaras dengan kebudayaan yang berlaku di masyarakat itu.
- b. Adat dan Tradisi, Adat dan tradisi yang berlaku disuatu daerah, disamping menentukan nilai-nilai yang harus ditaati oleh anggota-anggotanya, juga menentukan pula cara-cara bertindak dan bertingkah laku yang akan berdampak pada kepribadian seseorang.
- c. Pengetahuan dan Keterampilan, Tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat mencerminkan pula tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat itu. Makin tinggi kebudayaan suatu masyarakat makin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.
- d. Bahasa, Di samping faktor-faktor kebudayaan yang telah diuraikan di atas, bahasa merupakan salah satu faktor yang turut menentukan ciri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Betapa erat hubungan bahasa dengan kepribadian manusia yang memiliki bahasa itu. Karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berpikir yang dapat menunjukkan bagaimana seseorang itu bersikap, bertindak dan bereaksi serta bergaul dengan orang lain.
- e. Milik Kebendaan (material possessions), Semakin maju kebudayaan suatu masyarakat/bangsa, makin maju dan modern pula alat-alat yang dipergunakan bagi keperluan hidupnya. Hal itu semua sangat mempengaruhi kepribadian manusia yang memiliki kebudayaan itu.

Menurut McCrae dalam Indrastuti (2021:100), terdapat sejumlah faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator kepribadian seseorang, yaitu:

- (1) Faktor dari dalam diri yang terdiri dari kejujuran baik mental pikiran, pendapat, kerahasiaan dimana kemampuan seseorang menjaga rahasia baik rahasia pribadi, rekan kerja maupun perusahaan, kehandalan yaitu kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam kondisi apapun, kesiapan yaitu selalu siap sedia dalam melaksanakan tugas apapun, penalaran yaitu memiliki nalar dan akal sehat yang akan menuntun dalam bersikap dan membuat keputusan, tenggang rasa yaitu memiliki kepekaan terhadap orang lain sehingga mudah untuk bekerjasama dengan rekan maupun relasi, kerapian baik sarana fisik maupun perbuatan, penyesuaian diri yaitu mampu menyesuaikan diri dengan pimpinan dan lingkungan disegala kondisi, ketenangan yaitu mampu menahan diri dan tidak udah panik dalam kondisi darurat, sopan santun yaitu selalu sopan dalam pergaulan terhadap siapapun yang berinteraksi.

- (2) Faktor dari luar diri yaitu kesehatan dan kebugaran tubuh, tata busana dan tata rias.

Kemudian terdapat sejumlah indikator kepribadian (*trait personality*) yang sering disebut sebagai Big Five Personality menurut Syah (2019:96):

- (1) Extroversion, Indikator ini melihat tingkat kenyamanan hubungan seseorang. Seseorang yang ekstrovert cenderung lebih suka berteman, bersosialisasi dan menghabiskan waktu dengan orang lain. berbeda dengan orang yang memiliki tipe introvert mereka cenderung lebih senang menghabiskan waktu sendiri.
- (2) Agreeableness (Keramahan), indikator ini dimiliki oleh orang yang ramah, mampu bersepakat, kooperatif dan percaya pada orang lain, mereka juga memiliki kecenderungan untuk mudah mengikuti orang lain.
- (3) Conscientiousness (Kehati-hatian), Indikator ini dimiliki oleh orang yang bertanggung jawab, terorganisasi, dapat diandalkan dan gigih.
- (4) Emotional Stability (Stabilitas Emosional), Indikator ini menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Seseorang yang memiliki tingkat neuroticism yang tinggi cenderung lebih gembira dan puas dengan hidupnya dibandingkan seseorang dengan tingkat neuroticism yang rendah.
- (5) Openess to Experience (Keterbukaan pada pengalaman), Openess adalah ciri orang yang mudah beroleransi, kreatif, sensitif dan mampu bersikap waspada terhadap berbagai perasaan.

Emotional Intelligence

Menurut Niken (2024:1), *Emotional intelligence* adalah penggunaan emosi untuk mengendalikan situasi, membedakan perasaan dalam diri pada individu lainnya, serta mempertahankan fokus dan memahami apa yang dianggap penting. *Emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dengan baik, baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan (Sukistini, 2024:4-5). Menurut Sukistini (2024:5) *emotional intelligence* merupakan suatu keterampilan dalam bidang emosi yaitu kemampuan menghadapi rasa frustrasi, kemampuan mengelola emosi, optimisme dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain atau empati. Sedangkan menurut Aisyah & Amir, (2024:60) *emotional intelligence* adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. *Emotional intelligence* yang baik dapat dilihat dari kemampuan mengenal diri sendiri, mengendalikan diri, memotivasi diri, berempati, dan kemampuan sosial.

Menurut Anjani dkk, (2024:43) mengatakan apabila ditinjau dari beberapa pendapat para ahli ada dua faktor yang mempengaruhi emotional intelligence seseorang diantaranya:

1. Faktor internal, Banyak penelitian yang dilakukan oleh para ahli tentang apa yang disebut teori dominasi otak. Temuan tersebut pada dasarnya menunjukkan bahwa masing-masing belahan otak kiri dan kanan memiliki fungsi berbeda. Belahan kiri memainkan peranan dalam proses logis dan verbal yang disebut pembelajaran akademis, sedangkan belahan kanan lebih pada aktivitas kreatif yaitu irama, music, gambar dan imajinasi. Idealnya, untuk menghasilkan kerja otak yang optimal maka pengolahan dan pengembangan dalam lintasan kedua belahan itu sangat dibutuhkan. Demikian pula pada emotional intelligence seseorang yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan tidak bersifat menetap.
2. Faktor eksternal, Faktor eksternal yang berasal dari luar individu seperti halnya pengaruh keluarga, lingkungan sosial, lingkungan kerja dan lingkungan sekolah. Hal ini mempengaruhi perkembangan, perilaku, dan keputusan individu dalam berbagai aspek kehidupan. Secara keseluruhan, faktor-faktor eksternal ini saling berinteraksi dan memengaruhi perkembangan individu sepanjang hidupnya.

Menurut Goleman, dalam Kamma & Yusuf, (2024:34) menyebutkan terdapat 5 indikator emotional intelligence diantaranya:

1. *Self awareness*, Self-awareness (kesadaran diri) adalah menyadari perasaan atau keadaan yang sedang orang lain rasakan dan pengaruhnya terhadap orang lain. Emosi mempengaruhi cara pandang dan tindakan seseorang dalam segala situasi hidup. Dengan mengenali emosi diri, seseorang akan mampu mengatasi berbagai situasi dan kondisi, mampu berpikir dan bertindak lebih bijaksana.
2. *Self regulation*, *Self-regulation* (pengaturan diri) adalah menggunakan kemampuan emosional untuk mengatur emosi yang akan memunculkan reaksi atau perilaku tertentu. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila mampu menghibur diri ketika mengalami perasaan sedih, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan setelah itu mampu bangkit kembali dan mengendalikan dirinya agar tidak terus-menerus terbawa oleh perasaan negatif.
3. *Internal motivation*, Internal motivation (*motivasi internal*) yaitu mengambil keputusan sebagai bentuk optimisme, rasa penasaran, dan keinginan untuk mencapai sesuatu. Kemampuan seseorang memotivasi diri dapat diketahui melalui bagaimana caranya dalam mengendalikan dorongan hati, tingkat kecemasan yang berpengaruh terhadap pola kerja seseorang, kekuatan berpikir positif, optimis dan keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah pada apa yang sedang terjadi, pekerjaannya hanya terfokus pada satu objek.

4. *Empaty* (empati), *Empaty* yaitu memahami emosi orang lain dan menggunakan kemampuan ini untuk merespon orang lain berdasarkan tingkat emosional. Empati atau mengenali emosi orang lain dibentuk atas kesadaran diri masing-masing. Seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan lebih mudah memahami perasaan orang lain. Sebaliknya seseorang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri maka dapat dipastikan tidak akan mampu menghargai perasaan orang lain.
5. *Social skills* (keterampilan sosial), *Social skills* yaitu menerapkan kemampuan emosional untuk membangun hubungan sosial yang kuat dengan sekitar. Seseorang yang hebat dalam keterampilan seni akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan secara baik dengan orang lain.

Work Effectiveness

Menurut Ambia (2018:3), "Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak sangat tergantung dari pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya". Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Wijaya (2020:17), "Efektivitas kerja adalah proses melakukan kegiatan dan kelembagaan yang harus diarahkan agar dapat menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dari berbagai sumber-sumber yang tersedia". Pendapat lain dikemukakan oleh Mardiasmo dalam Aryadi (2020:28), "Efektivitas merupakan ukuran berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya, jika organisasi mampu mencapai tujuannya maka organisasi berjalan dengan efektif".

Menurut Aryadi (2020:28), Terdapat beberapa faktor dalam efektivitas kerja yaitu:

- (1) Disiplin kerja, Dengan menerapkan pola disiplin yang kuat terhadap tanggung jawab pekerjaan maka akan menghasilkan suatu efektivitas kerja yang baik.
- (2) Kemampuan Personal, Peningkatkan kemampuan personal dalam hal teknis maupun non teknis sangat mendukung hasil dan kecepatan pekerjaan.
- (3) Pengawasan, Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- (4) Budaya kerja, Pola dan budaya kerja akan mempengaruhi permasalahan pekerjaan seseorang pegawai sewaktu bekerja.

- (5) Anggaran, Dengan dukungan anggaran yang sesuai dan penggunaan yang secara tepat akan menghasilkan suatu kegiatan yang dapat dirasakan oleh masyarakat secara baik.
- (6) Perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Menurut Hasibuan dalam Febriani (2022:19), indikator efektivitas kerja adalah:

- (1) Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang dialami selama bekerja.
- (2) Kualitas kerja yaitu sikap yang ditunjukkan oleh pegawai yang dilihat dari hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan.
- (3) Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

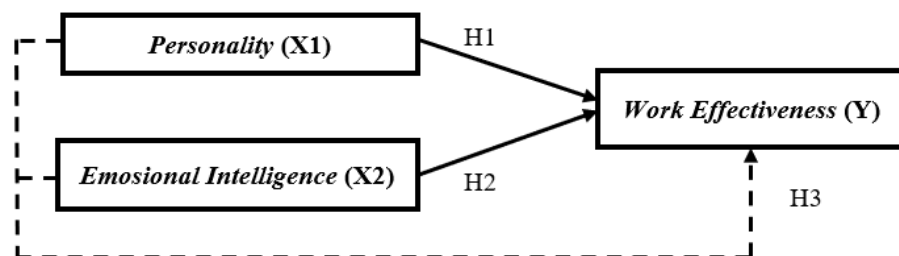
Menurut Khairul dalam Purba (2020:14), Dimensi dan indikator efektivitas kerja adalah:

- (1) Keterlibatan (*Involvement*), adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan (*Empowerment*), kerja tim (*Team Orientation*) dan kemampuan berkembang (*Capability Development*).
- (2) Konsistensi, merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan- keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan- kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci, kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (*core value*), kesepakatan (*Agreement*), koordinasi dan integrasi (*Coordination and Integration*).
- (3) Adaptasi (*Adaptability*), Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon

perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan (*Creating Change*), berfokus pada klien (*Customer Focus*) dan keadaan organisasi (*Organizational Learning*).

- (4) Misi (*Mission*), Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (*Strategic Direction and Intent*), Tujuan dan objektivitas (*Goals and Objectif*).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₁ : *Personality berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap work effectiveness Guru pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju*

H₂ : *Emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap work effectiveness Guru pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju*

H₃ : *Personality dan emotional intelligence berpengaruh secara simultan terhadap work effectiveness Guru pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju*

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh Personality dan emotional intelligence terhadap work effectiveness Guru pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran yang lebih objektif terhadap persepsi pelanggan serta

memungkinkan analisis hubungan antara variabel yang diteliti secara lebih mendalam.

Menurut Sugiyono (2019:130), Populasi yaitu “semua yang ada pada tempat penelitian, yang dapat dijadikan sebagai objek dan sumber dalam memperoleh data penelitian yang memiliki jumlah serta karakteristik yang layak untuk dijadikan sebagai subjek penelitian”. Penelitian ini menggunakan populasi terbatas, yaitu populasi yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar yang ada di SMK Negeri 1 Rangas Kabupaten Mamuju dengan jumlah populasi 72 orang, terdiri dari Guru Tetap 68 orang dan Guru Kontrak 4 orang.

Menurut Sugiyono (2019:131), sampel merupakan “sebagian dari sekelompok populasi yang dapat dijadikan sebagai responden apabila memenuhi karakteristik”. Teknik penentuan sampel yang digunakan riset ini adalah nonprobability sampling dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode Sampling Purposive yakni “penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu” Sugiyono (2019:138). Merujuk hal tersebut ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah hanya populasi yang memiliki karakteristik representatif atau mewakili. Berdasarkan pendapat jumlah populasi pada penelitian ini maka penulis menyimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini yaitu guru yang memiliki karakteristik atau yang berstatus sebagai guru tetap pada SMK Negeri 1 Rangas Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 68 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), dan analisis koefisien determinasi (Uji R²). Model regresi linear ini digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada regresi sederhana variabel X yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel Y :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : *work effectiveness*

a : Konstanta

X₁ : *Personality*

X₂ : *Emotional Intelligence*

b : Koefisien Regresi

e : *Error* (Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil pengujian Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel product moment untuk degree of freedom (df) = N - 2, dimana jumlah N (sampel) adalah 68 - 2 = 66, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,239

Kriteria pengambilan keputusan uji validitas data:

Jika rhitung > rtabel butir pernyataan variabel dinyatakan valid

Jika rhitung < rtabel butir pernyataan variabel dinyatakan tidak valid

Hasil Uji Validitas

No.	Item Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keputusan
-----	----------------	------------------------------	-----------------------------	-----------

1.	Pernyataan X1.1	0,734	0,239	Valid
2.	Pernyataan X1.2	0,731	0,239	Valid
3.	Pernyataan X1.3	0,708	0,239	Valid
4.	Pernyataan X1.4	0,621	0,239	Valid
5.	Pernyataan X1.5	0,569	0,239	Valid
6.	Pernyataan X1.6	0,639	0,239	Valid
7.	Pernyataan X2.1	0,743	0,239	Valid
8.	Pernyataan X2.2	0,714	0,239	Valid
9.	Pernyataan X2.3	0,712	0,239	Valid
10.	Pernyataan X2.4	0,797	0,239	Valid
11.	Pernyataan X2.5	0,568	0,239	Valid
12.	Pernyataan X2.6	0,696	0,239	Valid
13.	Pernyataan Y.1	0,734	0,239	Valid
14.	Pernyataan Y.2	0,663	0,239	Valid
15.	Pernyataan Y.3	0,751	0,239	Valid
16.	Pernyataan Y.4	0,779	0,239	Valid
17.	Pernyataan Y.5	0,409	0,239	Valid
18.	Pernyataan Y.6	0,745	0,239	Valid

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai seluruh pernyataan pada variabel kepribadian, keterampilan dan efektifitas kerja dinyatakan valid, dimana nilai rhitung > rtabel sebesar 0,239.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas variabel penelitian dilakukan untuk memastikan konsistensi pernyataan dalam tiap butir indikator variabel yang diajukan dalam kuesioner. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel, konsisten atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka	Ket
Personality (X1)	0,729	0,60	Reliabel
Emotional Intelligence (X2)	0,796	0,60	Reliabel
Work Effectiveness (Y)	0,737	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel untuk dijadikan alat ukur penelitian.

2. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara kedua variabel. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Berikut

uraian hasil pengolahan data persamaan regresi linear sederhana menggunakan SPSS 24.0 sebagai berikut

Regressi Linear Berganda					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.440	2.149		2.997
	<i>Personality</i>	.293	.120	.288	2.435
	<i>Emotional Intelligence</i>	.445	.110	.476	4.026
a. Dependent Variable: <i>Work Effectiveness</i>					

Persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan dari analisis perhitungan seperti berikut:

$$Y = 6,440 + 0,293X_1 + 0,445X_2 + e$$

Merujuk persamaan regresi linear berganda tersebut, di interpretasikan:

- (1) Nilai a sebesar 6,440 merupakan nilai *Constant* atau keadaan saat variabel dependent yakni *work effectiveness* belum mendapat pengaruh dari variabel independent yakni *personality* dan *emotional intelligence*. Jika variabel independent tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel *work effectiveness* pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju sebesar 6,440.
- (2) Nilai b_1X_1 (*coefficients regresi variabel kepribadian*) sebesar 0,293. Menunjukkan bahwa variabel *personality* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Work Effectiveness*, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *personality* maka akan mempengaruhi *work effectiveness* sebesar 0,293 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan.
- (3) Nilai b_2X_2 (*coefficients regresi variabel keterampilan*) sebesar 0,445. Menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *work effectiveness*, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *emotional intelligence* maka akan mempengaruhi *work effectiveness* sebesar 0,445 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan.

3. Hasil pengujian Hipotesis

Pengujian secara parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusannya dengan cara membandingkan nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05.

Persamaan rumus t_{tabel} : Sig : $\alpha/2$ Df : $N - K - 1$

$$: 0,05/2 \quad : 68 - 2 - 1$$

$$: 0,025 \quad : 65 \quad \text{nilai } t_{\text{tabel}} = 1,997$$

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.440	2.149		2.997	.004
	<i>Personality</i>	.293	.120	.288	2.435	.018
	<i>Emotional Intelligence</i>	.445	.110	.476	4.026	.000
a. Dependent Variable: <i>Work Effectiveness</i>						

- Hasil pengujian secara parsial variabel *personality* menunjukkan nilai thitung 2,435 > ttabel 1,997 dimaknai berpengaruh parsial, nilai signifikansinya 0,018 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa "*Personality* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *work effectiveness* pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju". Hal tersebut telah menjawab persepsi awal peneliti, dengan kata lain hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
- Hasil pengujian secara parsial variabel *emotional intelligence* menunjukkan nilai thitung 4,026 > ttabel 1,997 dimaknai berpengaruh parsial, nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa "*emotional intelligence* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *work effectiveness* pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju". Hal tersebut telah menjawab persepsi awal peneliti, dengan kata lain hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima

Pengujian statistik secara simultan atau pengujian secara serempak dilakukan dengan tujuan menggambarkan semua kemampuan variabel independent dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh serempak terhadap variabel dependent.

$$\text{Nilai } f_{\text{tabel}} = \text{DF1} = K - 1 \quad \text{DF2} = N - K$$

$$= 3 - 1 \quad = 68 - 3$$

$$= 2 \quad = 60$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,138$$

Tabel 30
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	248.263	2	124.131	31.521
	Residual	255.972	65	3.938	
	Total	504.235	67		
a. Dependent Variable: <i>work_effectiveness</i>					
b. Predictors: (Constant), <i>emotional_intelligence</i> , <i>Personality</i>					

Hasil pengujian simultan variabel *personality* dan *emotional intelligence* pada tabel diatas, menunjukkan nilai $f_{hitung} 31,521 > f_{tabel} 3,138$ yang bermakna memiliki pengaruh serempak/simultan, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dimaknai signifikan. Hal tersebut menjawab persepsi awal peneliti bahwa “*personality dan emotional intelligence* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *work effectiveness* pada SMK Negeri 1 Rangas diKabupaten Mamuju.” Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima

Hasil pengujian Kefisien Determinasi

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.477	1.98445
a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Kepribadian				

Merujuk tabel diatas, menunjukkan analisis koefisien determinasi pada *model summary*, analisis ini menunjukkan nilai R Square sebesar 0,492 yang ketika di konversi kedalam persentase ($0,492 \times 100$) memperoleh nilai 49,2%. Analisis ini memiliki makna bahwa kontribusi *personality dan emotional intelligence* dalam menjelaskan variasi variabel *work effectiveness* tergolong lemah dengan nilai persentase mendekati angka 1 (satu) yakni 49,2%. Namun masih ada variabel prediktor lain sebesar $(100-49,2) 50,8\%$ yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang memiliki kemampuan dalam mendeskripsikan peningkatan variabel *work effectiveness* pada SMK Negeri 1 Rangas diKabupaten Mamuju

SIMPULAN

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa.

1. *Personality* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap *work effectiveness* pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju, artinya hipotesis yang diajukan diterima.
2. *Work effectiveness* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap *work effectiveness* pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju, artinya hipotesis yang diajukan diterima.
3. *Personality* dan *work effectiveness* secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *work effectiveness* pada SMK Negeri 1 Rangas di Kabupaten Mamuju, artinya hipotesis yang diajukan diterima.

Referensi :

- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik, 3.
- Aryadi, T. (2020). Analisis Efektifitas Kerja Pegawai. Cirebon: CV Elsi Pro.

- Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003. tentang sistem Pendidikan Nasional
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Bogor Utama. Universitas Pakuan Bogor.
- Febriani, M. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Kuras (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Halim, A., Ramadhan, A., & Tamin. (2024) Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Banjar. Ruang Karya
- Handoko, H. T. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. Jurnal Ekonomi KIAT, 32(2).
- Irwansyah, R., Hartini, Ramaditya, M., Putri, D., Wijiharta, I., Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty., Suandi., Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A., Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khairunnisa, R., & Alfaruqy, M. Z. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Cyberbullying Di Media Sosial Twitter Pada Siswa Sman 26 Jakarta. Jurnal Empati, 11(4), 260-268
- Mappigau, E., & Halim, A., (2023) Pengantar Bisnis. Cetakan Pertama. Banjar. Ruang Karya Bersama
- Nadirah, Y. F. (2020). Psikologi Kepribadian. Banten: Media Madani.
- Purba, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. ADEI Plantation Dan Industri Kabupaten Pelalawan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Riyanti, R., Nurmalisa, Y., & Rohman, R. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Kepribadian Peserta Didik. JALAKOTEK: Journal of Accounting Law Communication and Technology, 1(1), 36-41.
- Setiana, A.R., & Badriyah, M. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Satia.
- Sidin dan Della. (2021). Perilaku Organisasi. Sumedang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (L. Malyani, Ed.) (Cet. 1). Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group. Jakarta
- Syah, L. Y. (2019). Perilaku Organisasi. Konsep dan Implementasi. Cetakan Pertama. Bogor: In Media.
- Wijaya, C. (2020). Keefektivan Kerja: Analisis Perspektif Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Niken, H. (2024). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Go Food Menurut Persepektif Bisnis Islam (Studi Pada Driver Go Food Di Bandar Lampung) (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Sukistini, A. S. (2024). Implikasi Kecerdasan Emosional Siswa Dalam Pendidikan Sekolah

- Dasar. Jurnal Pgsd Musi, 7(1), 1-17.
- Aisyah, N., & Amir, E. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemahaman Akuntansi. Jurnal Akuntansi Kompetif, 7(1), 56-65.
- Anjani, F., Faidah, A. A., & Purwantini, L. (2024). Hubungan Kecerdasan Emosi Dan Perilaku Altruisme Pada Mahasiswa Universitas Islam "45" Bekasi. Educurio: Education Curiosity, 2(2), 140-147.
- Kamma, C. A. S., & Yusuf, I. (2024). Penguatan Emosional Intellegence Siswa Di Smk Al-Ikhlas Balikpapan. Journal Of Educational Research And Practice (Jerp), 2(2), 32-41.