

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Purworejo)**

Olivia Kristina Aiyonson

oliviaaiyonson57@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja di antaranya adalah beban kerja, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 66 pegawai. Instrumen pengumpulan data berupa angket menggunakan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi (Budiasa, 2021).

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021:30). Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, suatu Perusahaan hendaknya memahami beban kerja yang ditanggung oleh karyawannya (Koesomowidjojo, 2017:22).

Selain beban kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan) (Harras et al., 2020:109). Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merujuk pada keadaan tertentu di mana adanya kepatuhan orang-orang pada peraturan yang ada dalam organisasi. Sinambela (2016:333) berpendapat bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Selain beban kerja dan disiplin kerja, kecerdasan emosional juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Goleman (2017:43) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa. Sedangkan menurut Salovey dan Mayer dalam Luthans (2006:332) kecerdasan emosional didefinisikan sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi tersebut untuk memandu seseorang dalam berpikir dan bertindak. Sedangkan Sutrisno (2019:202) berpendapat bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat dengan semakin tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Purworejo merupakan objek yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Purworejo adalah lembaga pemerintah daerah yang bertugas menjaga ketertiban umum, penegakan peraturan daerah, serta perlindungan masyarakat di wilayah Kabupaten Purworejo. Satpol PP memiliki peran penting dalam memastikan keamanan dan ketertiban di masyarakat, dengan melaksanakan tugas pengawasan terhadap peraturan daerah, penertiban tempat usaha, pengawasan terhadap kegiatan sosial, serta penanganan masalah sosial lainnya.

Berdasarkan hasil observasi pada Satpol PP Kabupaten Purworejo, diperoleh informasi bahwa kinerja Satpol PP Kabupaten Purworejo masih rendah. Beberapa kualitas pelayanan yang diberikan oleh Satpol PP kepada masyarakat kurang maksimal karena jumlah personil Satpol PP di Kabupaten Purworejo kurang ideal.

Permasalahan selanjutnya yaitu peningkatan beban kerja pegawai Satpol PP. Pegawai mengeluhkan beban kerja yang semakin bertambah dan waktu penyelesaian yang sedikit. Satpol PP sering lembur kerja hingga malam hari untuk menyelesaikan berbagai tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan.

Selain itu kedisiplinan Satpol PP juga masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan pegawai yang sering terlambat saat berangkat kerja. Selain permasalahan diatas, terdapat masalah lain yaitu terkait dengan kecerdasan emosional di Satpol PP Kabupaten Purworejo. Satpol PP kurang mampu mengendalikan emosinya ketika menertibkan para pedagang sehingga sering kali menghadapi perlawanan dan mendapatkan perkataan kurang sopan dari PKL.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Purworejo.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Purworejo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Purworejo?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai

Menurut Budiasa (2021:15) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67).

b. Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan,

dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

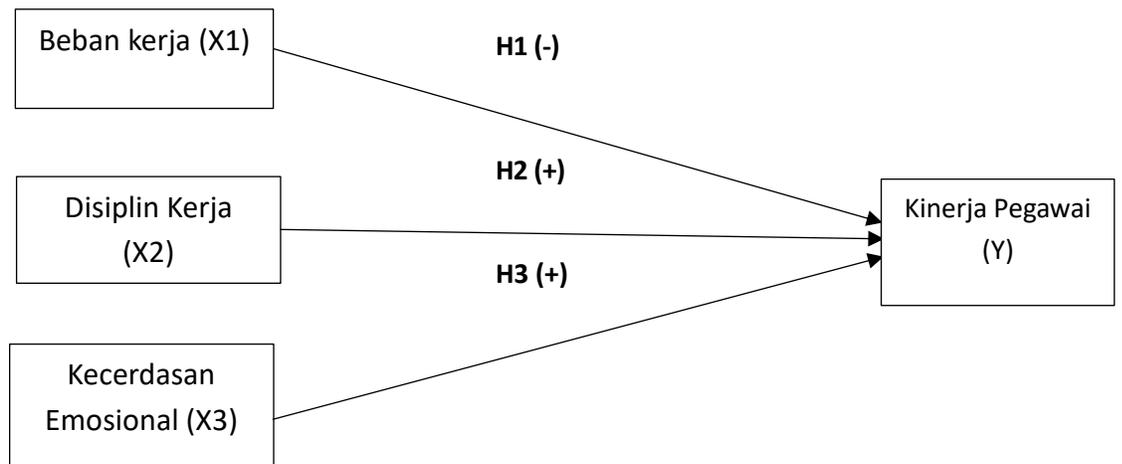
c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan) (Harras et al., 2020:109). Sedangkan menurut Ganyang (2018:142) disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.

d. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2017:43) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2016:70) kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi ini, dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur.

2. KERANGKA PIKIR



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan : : pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y).

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Koesomowidjojo (2017:22) berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Menurut George dan Jones (2012:254) beban kerja merupakan suatu kondisi banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai. Apabila kondisi beban kerja tinggi maka hal tersebut dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai (George dan Jones, 2012:225).

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti dan Bowo (2024), Kurniawati, et.al, (2023,) dan David dan Febrianur (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H_1 : beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kristanti (2023 : 140) berpendapat bahwa disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung, berperan dalam memaksimalkan kinerja dan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, tanpa disiplin, kinerja cenderung menurun dan tujuan sulit tercapai. Menurut Sinambela (2016 : 333), semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ita dan Didin (2024), Gito dan Jhon (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_2 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Robbins dan Judge (2016 : 71) berpendapat level tertinggi kecerdasan emosional berarti seseorang akan berkinerja baik dalam pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019:202) kinerja pegawai cenderung meningkat dengan semakin tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki.ganja

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Adawiah dan Asmini (2023), Abdul Rahim (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional .berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_3 : kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operaional Variabel

a. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017:67), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator-indikator beban kerja yaitu, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

c. Disiplin Kerja

Menurut Harras et al., (2020:199), disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan). Menurut Harras et al., (2020:119), indikator-indikator disiplin kerja yaitu, menghargai waktu, taat pada perintah, taat pada SOP.

d. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2017:43), kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, serta berempati dan berdoa.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dan korelasinya dihitung dengan menggunakan bantuan *program SPSS 30.0 for windows*. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai *Person Correlation* melebihi 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas instrument menunjukkan bahwa nilai *person correlaction* dari semua item pernyataan kinerja pegawai (Y), beban kerja (X1),

disiplin kerja (X2), dan kecerdasan emosional (X3) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya, semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik untuk mengukur konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran yang dilakukan dengan instrumen penelitian. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dapat memberikan hasil yang sama pada kondisi yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dapat dihitung menggunakan program *SPSS 30.0 for windows* dengan menggunakan Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficient Beta</i>	Nilai (Sig)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	-0,220	0,009	Negatif dan signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,233	0,008	Positif dan signifikan
Kecerdasan Emosional (X3)	0,588	0,000	Positif dan signifikan

Sumber data primer diolah, 2025

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) adalah -0,220 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,009 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Artinya semakin tinggi beban kerja, maka akan menurunkan kinerja pegawai pada pegawai Satpol PP Kabupaten Purworejo.

Pegawai Satpol PP Kabupaten Purworejo dituntut sigap, tepat, dan cepat dalam menjalankan tugas. Beban kerja yang tinggi dapat menghambat kinerja, terutama jika tidak seimbang dengan kapasitas pegawai, sehingga berpotensi menurunkan ketelitian, menyebabkan keterlambatan, dan hasil kerja yang tidak konsisten. Tekanan akibat tuntutan tinggi dengan waktu terbatas dapat mengganggu ritme kerja, meningkatkan risiko kesalahan, dan menurunkan performa. Pengaturan beban dan distribusi kerja yang tepat diperlukan agar kinerja terjaga dan produktivitas organisasi tetap optimal.

Kondisi diatas sejalan dengan pendapat Koesomowidjojo (2017:22) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Sedangkan pendapat George dan Jones (2012:225) menyatakan kelebihan beban adalah negatif dan merusak kinerja tergantung pada beberapa faktor yang dimiliki individu,

Diterimanya hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti dan Bowo (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,233 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai Satpol PP Kabupaten Purworejo, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Purworejo sebagai instansi penegak peraturan daerah dituntut memiliki tingkat disiplin yang tinggi, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Kepatuhan terhadap jam kerja mendukung kelancaran tugas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Disiplin kerja diperlukan agar aktivitas organisasi berjalan teratur dan sesuai dengan target. Oleh karena itu, aturan yang jelas dan keteladanan dari pimpinan menjadi faktor penting dalam membangun sikap disiplin. Disiplin tercermin dari kebiasaan menghargai waktu, misalnya dengan hadir dan mulai bekerja tepat waktu. Jika hal ini dilakukan secara konsisten, maka akan membentuk tanggung jawab kerja yang kuat dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sejalan dengan pendapat Sinambela (2016:333) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Sedangkan Kristanti (2023:140) menyatakan disiplin kerja baik langsung

maupun tidak langsung, berperan dalam memaksimalkan kinerja dan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, tanpa disiplin, kinerja cenderung menurun dan tujuan sulit tercapai. Harras et al. (2020:119) juga mengungkapkan bahwa sikap menghargai waktu dapat dibentuk melalui pembiasaan hadir dan bekerja tepat waktu sesuai aturan yang berlaku.

Diterimanya hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ita dan Didin (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X3) adalah 0,588 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seorang pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Purworejo.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Purworejo sebagai instansi penegak peraturan daerah menuntut kesiapan pegawai dalam menghadapi tekanan dan tantangan lapangan. Dalam situasi seperti ini, kecerdasan emosional menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja. Kecerdasan emosional tercermin dari kemampuan pegawai dalam memahami dan mengelola emosi diri secara tepat. Kemampuan memahami dan mengelola emosi membantu mereka tetap tenang dan mampu bertindak secara profesional dalam situasi yang berubah-ubah (Goleman, 2017:43). Kemampuan mengelola emosi mendukung peningkatan kinerja karena membantu penyesuaian diri dan menjaga hubungan kerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2016:17) level tertinggi kecerdasan emosional berarti seseorang akan berkinerja baik dalam pekerjaan. Pegawai yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung bekerja lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan instansi. Sedangkan Sutrisno (2019:202) menyatakan kinerja pegawai cenderung meningkat dengan semakin tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki.

Diterimanya hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul Rahim (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Purworejo maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Purworejo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Purworejo.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1-7.
- Arifin, A. R., Idris, M., & Alam, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Individu, Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang). *Ezenza Journal (EJ)*, 1(1), 1-11.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. Person Education, Inc, New Jersey.
- Goleman. (2017). *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Harras, H., Sugiyarti, E., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen SDM Untuk Mahasiswa. M Tangerang Selatan : UNPRAM PRESS Redaksi.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomodiwidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal., Nursiman,

- H., Barlian, B., Patimah, T., Saprudin., Triono, F., Rambe, M.T., Mulyana, K.E., Manap, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Eureka Media Aksara.
- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The effect of workload, burnout, and work motivation on nurse performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915-927.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan g Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy. (2016). *Perilaku Organisasi*. Cetakan keempat. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sutrisno.2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928-939.