

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI, TBK CABANG PEMBANTU SOPPENG

Andi Adawiah¹, Asmini²

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2}
andiadawiah@unipol.ac.id¹, asmini@unipol.ac.id²

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng, sedangkan Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang pembantu Soppeng yang berlokasi di Jl. Kemakmuran watansoppeng, Kelurahan Lemba, Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, Penentuan sampel menggunakan teknik Sampung Jenuh, merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi menjadi sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng yang berjumlah 32 orang. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng untuk lebih memperhatikan kecerdasan emosional setiap karyawannya sehingga tercipta kompetensi sosial yang baik sehingga kecerdasan emosional karyawan dapat terus dipertahankan dan terus meningkat yang pada gilirannya juga akan meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Soppeng.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is Does Emotional Intelligence Affect Employee Performance at PT. Bank Mandiri, Tbk Soppeng Sub-Branch, while the purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence on employee performance at PT. Bank Mandiri, Tbk Soppeng Sub-branch. This research was conducted at PT. Bank Mandiri, Tbk Soppeng sub-branch located on Jl. Prosperity of watansoppeng, Lemba Village, Lalabata District, Soppeng Regency, Determination of the sample using the Saturated Side technique, is a sampling technique by taking the entire population as a sample, so that the sample in this study were all employees of PT. Bank Mandiri, Tbk Soppeng Sub-branch, totaling 32 people. To determine the effect of Emotional Intelligence on employee performance, a simple linear regression analysis is used. Based on the results of the research analysis regarding the effect of Emotional Intelligence on employee performance, it can be concluded that: Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri, Tbk Soppeng Sub-branch. Based on the conclusions that have been stated above, it can be suggested to PT. Bank Mandiri, Tbk Soppeng Sub-Branch to pay more attention to the emotional intelligence of each employee so as to create good social competence so that the emotional intelligence of employees can be maintained and continuously increased which in turn will also improve employee performance at PT. Bank Mandiri, Tbk Soppeng Branch.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut manajemen perusahaan untuk lebih serius dan memberikan perhatian yang penuh terhadap seluruh unsur yang ada dalam perusahaan demi menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Salah satu unsur yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentunya harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan agar mampu bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Memaksimalkan Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu tujuan utama perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan perilaku yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas, baik tugas di dalam kantor maupun di luar kantor, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan, hal inilah yang menyebabkan perusahaan melakukan berbagai upaya guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang dianggap mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah Kecerdasan Emosional. Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi, namun juga kemampuannya menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional.

Kecerdasan Emosional merupakan sebuah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan mengendalikan perasaan sosial yang melibatkan hubungan dengan pada orang lain, memilahmilah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara empati, mengungkapkan dan memahami perasaan marah, pengendalian amarah, kemampuan menyelesaikan masalah secara mandiri, berdiskusi, memecahkan masalah, keramahan serta adanya sikap hormat terhadap orang lain.

PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berorientasi pada profit, sebagai salah satu perusahaan yang memiliki tujuan, maka PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh nasabahnya, sehingga untuk memberikan pelayanan yang maksimal dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, namun berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng masih belum maksimal, kinerja karyawan yang masih rendah disebabkan adanya karyawan yang tidak bekerja dengan sepenuh hati, masih ada karyawan yang menggunakan Handphone pada saat melayani nasabah, dan masih adanya karyawan yang kurang ramah dalam melayani nasabah, Oleh karena itulah maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul : *“Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng”*.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut : Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusi

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Menurut Handoko dalam (Aini et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi, sedangkan menurut A.F. Stoner dalam (Asmini ; Aini, 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Selanjutnya menurut Menurut Sofyandi dalam (Asmini et al., 2022) “manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan Industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

2. Kinerja

Campbell dalam (Asmini, 2019) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai perilaku yang terkait dengan pencapaian persyaratan-persyaratan kerja formal yang telah ditentukan atau diharapkan dari inividu sebagai anggota organisasi. Dengan demikian, kinerja pekerjaan menyertakan perilaku yang secara kontingensi dapat dikaitkan dengan balas jasa, sedangkan menurut Wibowo dalam (Asmini et al., 2022) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Kemudian Menurut (Nur Alam et al., 2022) Kinerja adalah pencapaian/pelaksanaan kerja perwakilan dalam latihan atau latihan yang telah diatur terlebih dahulu, baik kualitas maupun jumlah yang dicapai dalam melaksanakan kewajiban kerjanya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu, selanjutnya Menurut (Mansur, 2019) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dan menurut Bastian dalam (Masyadi, 2018) Kinerja dapat digambarkan sebagai suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran dan tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

3. Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut (Goleman, 2000) “Kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri”. Sedangkan menurut (Patton, 2002)

“kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja”.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan”. (Swaf, 2000) mendefenisikan “kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi”.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan adalah penelitian deskriptif, Jenis penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggunakan analisis regresi dengan menggunakan *metode survey*. Metode *survey* merupakan penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, dan politik dari suatu kelompok atau suatu daerah.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional, variabel dan pengukuran merupakan penyatuan pandangan dan kesamaan pendapat mengenai beberapa istilah dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional (X2) adalah : sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Indikatornya adalah :
 - a. Kesadaran Diri

- b. Pengaturan Diri
- c. Motivasi
- d. Mengenali Emosi Orang Lain
- e. Keterampilan Sosial

2. Kinerja Karyawan (Y) adalah : Hasil kerja secara kua-litas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya se-suai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya, Indikatornya adalah :
 - a. Hasil Kerja,
 - b. Pengetahuan Pekerjaan
 - c. Inisiatif,
 - d. Kecekatan Mental
 - e. Sikap,
 - f. Disiplin Waktu

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng yang berjumlah sebanyak 32 orang karyawan. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan tehnik *sampling jenuh*, di mana menurut Sugiyono apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini, mengingat jumlah karyawan 32 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Bank Mandiri,Tbk Cabang Pembantu Soppeng yang berjumlah 32 Orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data melalui :

1. Observasi dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai Kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.
2. Interview dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan

sejumlah karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

3. Questionare yaitu menyebarkan selebaran angket atau pertanyaan yang diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari buku-buku, laporan-laporan yang berasal dari PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.
2. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai pendukung bagi data yang dibutuhkan, misalnya sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, dan juga data sekunder yang merupakan data yang diperoleh berupa laporan jumlah karyawan, serta profil PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.

6. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.
2. Analisis regresi linier sederhana yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan

rumus regresi linear sederhana yang dikutip dari buku Mulyono (2006 : 257) yaitu :

$$Y = b + X$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X = Kecerdasan Emosional

b = Koefisien regresi yang hendak diamati

3. Uji Parsial (Uji t) untuk pengujian hipotesis pertama

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Sederhana

Pengolahan data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan beberapa variabel bebas/predictor (X) dengan satu variabel tak bebas/response (Y), dalam penelitian ini Kecerdasan emosional sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), Adapun hasil analisis regresi linear Sederhana dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		Std. Error	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	31.534		5.183	7.425	.000
Kecerdasan Emosional	.312	.236	.220	.836	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6, Hasil analisis regresi linear sederhana, dapat disusun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 31,534 + 0,312$$

Berdasarkan tabel 6 yakni hasil koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan interpretasi dari koefisien regresi yaitu sebagai berikut :

a = 31,534 yang diinterpretasikan sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel Kecerdasan Emosional maka nilai Kinerja karyawan sebesar 31,534 (unit skala)

b = 0,312 dimana dapat diartikan bahwa apabila Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka Kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,312 (unit skala), dengan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.

Berdasarkan table 7 Hasil analisis regresi linear sederhana, maka dapat diketahui hasil Uji T (Uji secara parial) terlihat nilai koefisien variabel Kecerdasan emosional dengan nilai positif yaitu 0,312 dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, maka dapat diketahui hasil Uji T (Uji secara parial) terlihat nilai koefisien variabel Kecerdasan emosional dengan nilai positif yaitu 0,312 dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan Emosional karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng, maka

semakin rendah pula Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.

Dengan kecerdasan emosional yang baik, karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng mampu menyikapi setiap kejeeraan dan tugas yang diberikan kepadanya, selain itu dengan kecerdasan emosional yang dimilikinya maka karyawan akan mampu menyesuaikan diri pada situasi apapun yang berdampak pada implementasi ide dan tujuan perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan lebih profesional dan mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan bahkan emosi orang lain sehingga situasi menjadi terkendali yang pada gilirannya akan menciptakan situasi yang kondusif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisah Osro (2018) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang”. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang.

Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suharsono (2002) yang menyatakan bahwa konsep EQ telah mengubah pandangan para praktisi sumber daya manusia, bahwa keberhasilan kerja bukan semata-mata didasarkan pada kecerdasan akademik yang diukur dengan IQ yang tinggi tetapi juga ada peran kecerdasan emosi didalamnya, EQ sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ), EQ memberi kita kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa : Kecerdasan Emosional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng untuk lebih memperhatikan kecerdasan emosional setiap karyawannya sehingga tercipta kompetensi sosial yang baik sehingga kecerdasan emosional karyawan dapat terus dipertahankan dan terus meningkat yang pada gilirannya juga akan meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Soppeng.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, S., Asmini, & Laodi, M. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliriaja. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(1), 74–82. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/128>

Asmini ; Aini, S. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Locus Of Control Terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 4, 45–50.

Asmini. (2019). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN DPK KOPERTIS WIL . IX SULAWESI DI SULAWESI SELATAN Asmini. *Metansi*, 2(Oktober), 53–62.

Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>

Goleman, D. (2000). *Working With Emotional Intelligent* (1st ed.). PT. Gramedia Pustaka Utama.

Lu, Y., He, H., Zhao, H., Meng, W., & Yu, C. (2013). Annotating Search Results from

Web Databases. *IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering*, 25(3), 514–527.

<https://doi.org/10.1109/TKDE.2011.175>

Mansur. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor perpustakaan dan arsip daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(April), 14–21.

Masyadi. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten Soppeng (Studi Kasus Dinas Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Soppeng) Tahun 2011-2015. *Jurnal IlmiahMETANSI "Manajemen Dan Akuntansi"*, 1(April), 58–65.

Nur Alam, A. R., Idrus, N., & Nurhikma, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 143–148. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.171>

Patton, P. (2002). EQ-Development From Success To Significance. Alih Bahasa Cindy Cristine. In *Preahlindo*. EQ-Development From Success To Significance. Alih Bahasa Cindy Cristine.

Swaf, C. (2000). *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alih Bahasa Tita M Kanita (PT Gramedi). PT Gramedia Pustaka Utama.

Zhang, J., Feng, S., Li, D., Gao, Y., Chen, Z., & Yuan, Y. (2017). Image Retrieval Using The Extended Salient Region. *Information Sciences*, 399, 1339–1351. <https://doi.org/10.1016/j.ins.2017.03.005>