

Pengaruh Kecerdasan Emosional Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Perusahaan

Mawarti Mawarti^{1*}, Ibnu Waseu²

^{1,2} STIES Putera Bangsa Tegal, Indonesia

Alamat: Jl.Prof. Moh. Yamin 22 Kudaile, Slawi, Tegal (Komplek YAUMI Center Lt.2)

Korespondensi penulis: mawar002244@gmail.com*

Abstract. *One way to produce good representative performance is to have satisfactory scientific knowledge. Ability has an impact on employee performance. Skills and knowledge are not the only components of ability. Capacity as information can be framed through training and experience, while ability is formed from training. One of the abilities that can be monitored by workers themselves is the ability to appreciate individuals deeply. The ability to appreciate people more deeply can help someone utilize their mental capacity (information) according to their greatest potential. Emotional intelligence needs to be cultivated in order to maximize its potential in boosting employee performance. This research aims to determine the potential impact of emotional intelligence in human resources on the quality and quantity of a company's output.*

Keywords: *Performance, emotional, workers*

Abstrak. Salah satu cara untuk menghasilkan kinerja representatif yang baik adalah dengan memiliki pengetahuan ilmiah yang memuaskan. Kemampuan mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai. Keterampilan dan pengetahuan bukan satu-satunya komponen kemampuan. Kapasitas sebagai informasi dapat dibingkai melalui pelatihan dan pengalaman, sedangkan kemampuan dibentuk dari pelatihan. Salah satu kemampuan yang dapat diawasi oleh pekerja itu sendiri adalah kemampuan mengapresiasi individu secara mendalam. Kemampuan mengapresiasi orang secara lebih dalam dapat membantu seseorang dalam memanfaatkan kapasitas mental (informasi) sesuai potensi terbesarnya. Kecerdasan emosional perlu dipupuk agar dapat memaksimalkan potensinya dalam mendongkrak kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui potensi dampak kecerdasan emosional sumber daya manusia terhadap kualitas dan kuantitas output suatu perusahaan.

Kata kunci: Kinerja, emosional, pekerja

1. LATAR BELAKANG

Setelah bahan komponen produksi, jumlah mesin produksi, dan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses produksi, sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen terpenting dalam suatu proses produksi. Apabila sumber daya manusia suatu perusahaan tidak memadai maka akan menimbulkan kerugian yang cukup besar, sebaliknya ketika suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang memadai maka akan terjadi peningkatan baik kuantitas maupun kualitas outputnya. Pada dasarnya, eksekusi pekerja sangat berdampak pada pencapaian dan tujuan organisasi.

Hasibuan (1996:126) mengatakan produktivitas adalah membandingkan keluaran (hasil) dengan masukan (input). Efisiensi (waktu-bahan-tenaga kerja), sistem kerja, metode produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja semuanya diperlukan agar produktivitas dapat meningkat.

Kapasitas seorang pegawai untuk berproduksi dibandingkan dengan jika seorang pegawai mampu maka ia dapat dikatakan produktif. menghasilkan barang atau jasa yang diharapkan dengan cepat atau tepat.

Prestasi kerja karyawan biasanya mencerminkan produktivitas kerja seorang karyawan dalam suasana kerja. Lagi pula, efisiensi pada dasarnya adalah sikap mentalitas yang meyakini bahwa taraf hidup saat ini harus selalu lebih tinggi dari hari sebelumnya, dan hari esok harus lebih tinggi dari hari ini. Disebutkan Sedamayanti (2012, Menurut bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja), Efektivitas dan efisiensi merupakan dua dimensi yang membentuk definisi produktivitas. Dimensi Yang pertama adalah tentang memaksimalkan kinerja Anda. rasa pencapaian tujuan yang terkait dengan waktu, kuantitas, dan kualitas. Sementara itu, dimensi kedua berkaitan dengan upaya untuk membedakan masukan dan penggunaan sebenarnya atau pelaksanaan tugas.

Temuan Profesor Dr. Ali Al Kahtani (2013) berjudul “Representative Deep Knowledge and Representative Execution in the Advanced education Organizations in Saudi Arabia: A Usulan Struktur Hipotetis” mengungkapkan bahwa dalam bidang pekerjaan, stres di tempat kerja, kecemasan, mudah tersinggung, kegelisahan, atau depresi di kalangan karyawan, banyak bagian ini terkait dengan berbagai elemen kemampuan untuk menghargai individu pada tingkat yang mendalam, yang dikenal sebagai EI. Masing-masing gejala emosional tersebut dapat berdampak pada produktivitas kerja para karyawan. Tindakan karyawan dipengaruhi oleh emosinya. Hal tersebut dapat meningkatkan atau menurunkan semangat kerja yang akan berdampak positif atau negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Gagasan ini menyoroti perbedaan antara dimensi EI dan definisi serta pengukuran kecerdasan emosional, dan bagaimana EI memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga memberikan definisi produktivitas kerja, tujuan evaluasi produktivitas kerja, dan metode penilaian produktivitas kerja, serta mengukur produktivitas pegawai dalam bekerja, hingga pada akhirnya tersaji kerangka teori bagi lembaga pendidikan dalam gagasan ini tinggi di wilayah Arab Saudi.

Studi ini melihat bagaimana sumber daya kecerdasan emosional mempengaruhi orang terhadap efisiensi organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, kita dapat merumuskan pertanyaan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagaimana cara kerja kecerdasan emosional?
2. Apakah kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap proses pembuatannya? perusahaan?

2. KAJIAN TEORITIS

Kecerdasan Emosional

Kapasitas mengapresiasi orang secara mendalam adalah kapasitas seseorang untuk mengakui, mengevaluasi, mengendalikan, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Di seluruh dunia Pekerjaan ini mutlak diperlukan karena pekerjaan yang baik memerlukan pengendalian emosi yang stabil. dilakukan tanpa masalah psikologis dari karyawan. sedang dilaksanakan dengan lancar. Semakin tinggi tingkat kemampuan memahami manusia secara mendalam benar, maka semakin baik pula siklus pemenuhan tugas yang dipimpinnya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Tahun 2019 menyatakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan bertindak atau secara jasmani dan rohani, menyesuaikan diri dengan cepat dan tepat terhadap pengalaman baru, mempersiapkan pengetahuan dan pengalaman yang ada untuk digunakan dalam menghadapi keadaan baru atau faktor nyata (Bahasa, 2019)

Kecerdasan sebagaimana dikemukakan oleh Howard Gardner (Gardner, 2003; Muhajarah, 2008; Muhajarah, 2011) memiliki kemampuan menemukan solusi masalah, menjawab pertanyaan spesifik, dan mempelajari informasi baru dengan cepat dan efektif. Kemampuan memecahkan masalah adalah kecerdasan, memberikan tanggapan yang akurat, cepat mempelajari informasi baru, dan efisien.

Kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman (2016:43) adalah suatu keterampilan. Kontrol adalah kunci motivasi diri dan ketekunan dalam menghadapi frustrasi. pengendalian impuls dan kesenangan yang tidak berlebihan mencegah stres melumpuhkan kemampuan berpikir, merasakan, dan berdoa.

Kecerdasan emosional inilah yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015:70). kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menilai. Emosi baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain makna dan regulasi seseorang yang sering kali Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mengevaluasi kemajuan yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam memenuhi tanggung jawab terkait pekerjaan mereka.

Salovey dalam Daniel Goleman (2016:55) Berbagi kapasitas mendalam untuk memahami siapa pun pada tingkat yang lebih dalam Lima aspek utama:

1. Waspada perasaan Anda sendiri
2. Mengatasi perasaan
3. Dorong diri Anda sendiri
4. Belajar berempati terhadap perasaan orang lain
5. Buat koneksi

3. METODE PENELITIAN

Penelitian jenis ini menggunakan metode kualitatif untuk menghasilkan data secara deskriptif. Dengan diskusi, pengamatan, dan studi kasus, dimana metode yang digunakan bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap produktivitas perusahaan dari fenomena yang diteliti. Pendekatan deskriptif dimulai dengan pengumpulan data secara menyeluruh, dilanjutkan dengan analisis dan interpretasi menyeluruh terhadap data yang dikumpulkan. Penelitian deskriptif pada hakikatnya adalah upaya untuk menggambarkan suatu kondisi dari suatu gejala atau fenomena secara rinci tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang mungkin dapat digeneralisasikan atau bersifat umum.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Kinerja Karyawan dan Kecerdasan Emosional

Cara seseorang mengendalikan orang lain pada dasarnya adalah kecerdasan emosional. Emosi, yang penting di tempat kerja. Dengan pengaturan emosi yang baik, pekerjaan yang dilakukan akan berjalan sesuai harapan dengan tidak adanya permasalahan psikologi karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional karyawan yang stabil menjadi penyebabnya. Cara menyelesaikan tugas pekerjaan akan menjadi lebih efisien. dilakukan dengan baik, dan kinerjanya kemudian dikaitkan dengannya.

Untuk menghasilkan peningkatan kinerja pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang bermanfaat adalah memiliki wawasan keilmuan. Orang yang bekerja di bidang tersebut hendaknya mempunyai wawasan keilmuan (tingkat kecerdasan) yang cukup agar dapat mendalam dalam melaksanakan tanggung jawabnya dapat memanfaatkan kecerdasan kognitifnya secara maksimal. Kemampuan figuratif, kemampuan verbal, dan keterampilan lainnya merupakan contoh kecerdasan kognitif. pemahaman dan pemikiran dalam bidang matematika (Tarigan, 2015). Tinggi rendahnya wawasan Kemampuan kognitif inilah yang menentukan kecerdasan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, jika Pelanggan dan konsumen sama-sama mempersepsikan emosi, meningkatkan kualitas. Kinerja karyawan menurut Goleman (2017) tidak hanya diukur dari seberapa baik kinerja mereka dalam bekerja, tetapi juga kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan diri sendiri. Kecerdasan adalah kemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain. kesejahteraan emosional atau kecerdasan emosional Suatu keterampilan adalah kecerdasan emosional. seseorang yang memperhatikan bagaimana perasaannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain, kemudian pada saat itu mempunyai pilihan untuk mengenali kedua hal tersebut dan selanjutnya

menggunakan data tersebut untuk mengarahkan pertimbangannya dan aktivitas yang dihasilkan. Seseorang yang lebih pintar dari Anda Kecerdasan Emosional, atau EQ, dengan perkembangan yang baik kemungkinan besar akan berhasil. dalam hidup karena mampu menguasai pola berpikir positif. produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan penelitian yaitu terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional. Oleh karena itu, diperlukan keterampilan dasar seperti manajemen emosi dan kecerdasan emosional sebanding dengan mengerjakan presentasinya.

Sederhananya, kecerdasan emosional (EI atau EQ) adalah kemampuan seseorang untuk sekadar memusatkan perhatian namun memahami perasaannya sendiri dan perasaan orang lain dan menggunakannya untuk mengawasi bagaimana mereka merespons dan menjawab dalam lingkungan sosial. Simpati dan pengendalian diri umumnya merupakan titik fokus dari wawasan emosional.

Terlepas dari apakah Anda seorang bankir, pengacara, atau pekerja lepas. Dan jika Anda tidak memiliki kecerdasan emosional, tidak akan ada hasil. Kita sering mengandalkan kecerdasan tanpa menyadarinya atau memahaminya, emosional untuk menghadapi situasi dan berinteraksi dengan orang lain, terutama saat itu juga.

Orang dengan EQ tinggi biasanya memiliki hubungan sosial yang positif. lebih baik dengan orang lain, seperti manajemen, rekan kerja, dan klien. sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan dalam pekerjaan yang diembannya, apapun jabatan yang dipegangnya. Setelah Anda memiliki keahlian untuk memahami apa yang dihadapi orang lain dan mengapa mereka bertindak seperti itu, serta menyadari bagaimana emosi karyawan memengaruhi mereka. berpikir dan berpikir, penting dalam mengelola koneksi yang kompleks dan mengawasi perjuangan, dan itu memisahkan para pemimpin (Drigas dan Papoutsis, 2018)

Kecerdasan Emosional dan Penerapannya di Tempat Kerja

Setiap karyawan harus memiliki kecerdasan emosional agar dapat memenuhi visi dan misi perusahaan. Kecerdasan emosional memainkan peran penting di tempat kerja. sebagai berikut:

1) Bentuklah tim yang bekerja sama

Kolaborasi di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Hal ini lebih mudah dilakukan jika individu dalam kelompok memahami perasaan satu sama lain, saling percaya, dan berempati satu sama lain. Rekan Kerja Orang yang cerdas secara emosional akan bersikap jujur dan terbuka terhadap orang lain. Mereka akan lebih reseptif dalam mencari bantuan, mengakui kesalahannya, dan mendiskusikan kesulitannya, serta menyadari bahwa setiap

orang mempunyai sudut pandang yang berbeda. Dengan demikian, navigasi, penyelesaian tugas, koordinasi, dan kerja sama dapat terlaksana dengan efektif.

2) Karyawan berbakat

Elemen pekerjaan yang berubah dengan cepat mengharuskan setiap orang mempunyai pilihan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi terhadap perubahan yang tidak terduga. Perwakilan yang benar-benar berwawasan luas memungkinkan mereka menjadi sangat mudah beradaptasi dan fleksibel. Saat menghadapi perubahan, mereka akan bersikap proaktif dan bukan reseptif. Karyawan Orang yang memiliki kecerdasan emosional bersedia mencoba hal-hal baru, tidak takut melakukan kesalahan, dan mampu mengenali solusi-solusi yang inventif.

3) Tidak mudah stres

Menurut American Psychological Association, 65% pekerja mengaku bekerja adalah penyebab utama stres mereka. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan, kondisi jam kerja yang tidak sehat dan jam kerja yang panjang. Oleh karena itu, pegawai juga harus memiliki kecerdasan selain kecerdasan intelektual, emosional. Menurut Goleman, kecerdasan emosional merupakan keterampilan yang lebih maju. seseorang dalam inspirasi diri, fleksibilitas meskipun kecewa, mengendalikan perasaan, dan keadaan mental langsung.

Kemampuan untuk menghargai orang secara mendalam membantu seseorang untuk dapat mengendalikan keadaan psikologisnya dan menerima tekanan pekerjaan. Karyawan pasti bisa melakukan hal tersebut di setiap bisnis, memberikan eksekusi yang hebat, memiliki inspirasi diri yang tinggi, kasih sayang dan dorongan. Keterampilan kecerdasan emosional adalah hal-hal ini. Sisi baiknya, kemampuan memiliki kecerdasan emosional bisa dipelajari.

4) Korespondensi dan komunikasi yang lebih kuat

Seseorang dapat mengendalikan dan mengekspresikan dirinya melalui kecerdasan emosional, perasaan mereka, serta kapasitas mereka untuk memahami dan menanggapi perasaan orang lain. Berkat hal ini, karyawan akan dapat berkomunikasi dengan rekan kerja secara lebih efektif.

5) Navigasi yang lebih baik

Seseorang dengan kapasitas besar untuk menghargai siapa pun pada tingkat yang mendalam umumnya akan menggunakan penilaian yang logis dan tidak memihak. Peralnya, mereka akan berpikir lebih kritis dan mengambil pilihan ketika kondisi rumah Anda stabil.

Apa yang Membentuk Kecerdasan Emosional?

1) Sadar akan diri sendiri

Kesadaran diri adalah yang pertama. Kesadaran diri menurut definisi KBBI adalah kesadaran yang diketahui seseorang tentang keadaan dirinya. Dalam hal ini, Anda dapat memahami emosi berkat kesadaran ini adalah bagian dari dirimu. Aspek terpenting dari kecerdasan emosional adalah semakin Anda memahami keadaan mendalam di dalam diri Anda dan bagaimana mengendalikannya, hal ini juga akan mendorong perkembangan kecerdasan emosional. Faktanya, selain memahami tentang selain menyadari perasaan sendiri dan dampak dari tindakannya, pola pikir dan perasaan saat berhubungan dengan orang lain. Orang harus mempunyai kendali atas perasaannya, membingkainya, selain memiliki kendali atas emosinya, kesadaran diri memerlukan pemahaman atas tanggapannya akan mampu mengidentifikasi emosi yang muncul dan mengalami berbagai emosi.

Alangkah baiknya, untuk membingkai kemampuan menghargai orang, pada intinya seseorang harus memahaminya lebih jauh, mengetahui hubungan antara perasaan mereka dan bagaimana mereka seharusnya berperilaku. Selain itu, Anda harus bisa mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan Anda sendiri. Pada hakikatnya manusia sadar akan jati dirinya dan mempunyai ciri-ciri, yaitu mempunyai sikap positif, banyak rasa percaya diri, dan percaya, menyadari akan kemampuannya sendiri serta bagaimana seseorang dipandang oleh orang lain.

2) Menerapkan Aturan Diri

Membangun pengaturan mandiri adalah bagian kedua, yang sejalan dengan bagian pertama. Pengaturan itulah yang dimaksud dengan regulasi. Maknanya bersifat individual dalam hal ini harus mempunyai pedoman yang sangat mendalam. Hal ini akan berdampak pada diri Anda begitu Anda mampu mengakui adanya emosi dalam diri Anda. Oleh karena itu, kecerdasan emosional harus mampu berperan bagi orang lain, mengelola dan mengendalikan emosi.

Itu tidak mengharuskan Anda untuk menyembunyikan emosi Anda yang sebenarnya dan mengunci pintu masuk dengan kuat, agar perasaan Anda tidak muncul. Tidak, itu adalah kesalahan besar. Jika ya, dengan begitu kalian tinggal menunggu hingga waktu dan kondisi yang tepat muncul, ungkapkan perasaan Anda yang sebenarnya. Mengekspresikan perasaan dengan baik dan baik Pengaturan diri adalah proses memilih waktu dan kondisi yang tepat.

Efek dari bisa mengarahkan diri sendiri adalah mereka cenderung mudah berubah dan fleksibel. Selain itu, mereka juga pandai meredakan ketegangan dan pandai mengawasi perjuangan hingga bisa menemukan solusi. Menurut temuan penelitian, seseorang yang mampu mengatur diri dengan baik dan mempunyai mindfulness yang besar, maka akan

mempengaruhi bagaimana kemampuannya dan dapat berdampak pada individu lain disekitarnya.

3) Memiliki kemampuan Interaktif

Bagian penting dari kapasitas untuk memahami orang secara mendalam adalah kapasitas untuk berinteraksi secara sosial dengan baik. Faktanya, pemahaman emosional mencakup lebih dari sekedar pemahaman emosi diri sendiri, namun memahami perasaan orang lain. Berinteraksi lebih sering akan membantu memperoleh wawasan tentang emosi orang lain dan diri Anda sendiri dalam membina kapasitas yang lebih tinggi untuk menghargai orang pada tingkat yang mendalam.

4) Berempati

Salah satu aspek kecerdasan emosional adalah empati. Empati Dimaknai sebagai kemampuan untuk memahami emosi orang lain dengan lebih baik, dan hal ini penting untuk meningkatkan kemampuan mengapresiasi individu secara lebih dalam. Empati sudah terbentuk memahami perasaan yang dialami oleh orang yang kita ajak bicara, seperti orang di sekitar kita.

5) Memiliki Self-Drive

Motivasi internal bertanggung jawab untuk mencapai kesuksesan emosional sendiri. Cerdas dan ikhlasnya seseorang dapat terinspirasi oleh berbagai faktor eksternal, misalnya kehadiran uang dan kekuasaan.

Mereka biasanya memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan internal. Individu yang memiliki motivasi diri cenderung kompeten dan cenderung fokus dalam mengendalikan sesuatu. Sehingga jika ada yang melihatnya, mereka yang mempunyai kemampuan memahami seseorang secara lebih dalam bisa berkomitmen dan sangat antusias untuk melangkah.

Kapasitas seseorang untuk memahami orang-orang pada intinya kadang-kadang tercermin dalam kehidupan nyata sehari-hari, yang biasanya mengacu pada seseorang yang menonjol dari keramaian dan memiliki hubungan dekat yang hangat dan berubah menjadi bintang di lingkungan kerja.

Kecerdasan Emosional : Faktor dan Pengaruh dalam Lubis (2018), Agustian (2007) menyatakan:

- 1) Faktor psikologis adalah faktor yang berasal dari diri sendiri. Orang mampu mengatur, mengendalikan, dan menjaga keadaan dekat dengan keadaan dalam dirinya secara nyata.

- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan emosional, serta aktivitas pelatihan online yang berulang akan membentuk rutinitas dan meletakkan dasar untuk pertumbuhan di masa depan.
- 3) Elemen Instruktif, salah satu variabel yang dapat menciptakan kecerdasan emosional, khususnya melalui instruksi dan paparan beberapa jenis emosi yang berbeda serta cara mengendalikannya.

5. KESIMPULAN

Kecerdasan dapat dibagi menjadi dua kategori: kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ), dan pengetahuan dunia lain (SQ). Tingkat kecerdasan berkali-kali lipat menjadi penentu pencapaian masa depan orang lain. Seseorang akan mampu jika mempunyai IQ yang tinggi, pemecah masalah yang baik biasanya memiliki kemampuan untuk menemukan solusi ketika menyesuaikan diri dengan keadaan baru. Orang yang ber-IQ tinggi biasanya mempunyai tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi dan cenderung lebih mendapat kesempatan untuk berprestasi. Meski begitu, saat ini kita tidak hanya berpusat pada kajian wawasan intelektual saja, namun lebih kepada pembahasan mengenai jenis kecerdasan yang lain, khususnya kapasitas untuk memahami siapa pun pada tingkat yang lebih dalam (EQ). Orang itu memiliki IQ Mereka harus mampu mengendalikan emosinya secara efektif selain bertubuh tinggi. Perasaan mempengaruhi semua yang dilakukan seseorang. Mereka dapat menjadikan moralitas, tinggi atau rendah, yang akan mempengaruhi hasil kerja karyawan secara positif atau negatif.

DAFTAR REFERENSI

- Prianto Budi. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat): *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 7, no.2 (2024): 1971-82.
- Adzansyah, Achmad Fauzi, Ivanida Putri, Nurul Afni Fauziah, Salma Klarissa, Vivi Bunga Damayanti. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4, no.4 (2023):498-505.
- Karambut Christien. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. 12, no.2 (2023).
- Arifin. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bitep* 1, no.1 (2023): 24-33

Ahmad Fathul Kair, Magito, Didin Hikmah Perkasa, Siti Annisa Wahdiniawati, Wenny Desty Febrian. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi 2, no.1* (2023):47-59.

Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah, Ari Apriani. Human Resources BSI Employee's Performance In Jakarta Barat: Training and Development With Leadership as a Moderating Variabel Post-Covid-19. *Jurnal Social Sciences* (2023):167-76.

Balla Wahyu Budiarto, Sugeng Karyadi, Loso Judijanto, Wenny Desty Febrian. Analysis Of The Influence Of Spiritual Capita, Motivation And Work Competencies On Performance Of Humen Resources in Smes Sector. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi 10, no.1* (2024):240-46.

Sirvastava Kalpana. Emotional Intelligence And Organizational Effectiveness. *Jurnal Industrial Psychiaty 22, no.2* (2013):97-99.

Santa Recardo. The Impact Of Emotional Intelligence On Operational Effectiviness: The mediating role of organizational citizenship behavior and leadership. *Jurnal National Library Of Medicine 18, no.8* (2023)