

**PENGARUH *COMPETENCY*, *EMOTIONAL STABILITY* DAN
PERCEPTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
THE BANDHA HOTEL & SUITES LEGIAN, KUTA BALI**

Ni Kadek Elistya Artati¹
Drs. I Made Sunata²
I Putu Agus Suarsana Ariesta³

Universitas Triatma Mulya^{1,2,3}
email: kadek.elistya16@gmail.com

Abstract

In order to improve employee performance at The Bandha Hotel & Suites in Legian, Kuta Bali, every organization needs to consider competence, emotional stability, and perception. The aim of this research is to ascertain the impact of competence, emotional stability, and perception on employee performance and to find out the independent variables that have a dominant influence on employee performance at The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali. There were eighty two individuals in the sample. Using the probability sampling method. Data collection uses the Likert scale. The t-test, beta coefficient test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, validity and reliability test, and other techniques were employed in the analysis. Competence positively and significantly influenced on employee performance, according to the study's findings, which had a regression of 0.453 and a < sig value of 0.05. Employee performance was positively and significantly impacted by emotional stability, as evidenced by a regression of 0.595 and a < sig value of 0.05. Employee performance was positively and significantly impacted by perception, as evidenced by a regression of 0.337 and a < sig value of 0.05. The Bandha Hotel & Suites in Legian, Kuta Bali has a positive and significant relationship with employee performance, according to the t-test results, which were derived from 5,219 > t table 1.66. Since the emotional stability variable has the highest beta coefficient value when compared to other variables, its results from the beta coefficient test have a greater influence than those of the other variables.

Keywords: competency, emotional stability, perception, performance.

Pendahuluan

Di dunia yang serba digital saat ini, masih ditemukan adanya masalah dan kegagalan akibat tidak mampu menyesuaikan terhadap kemajuan teknologi ataupun kurang berkualitasnya Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri, Peran SDM ialah modal dasar dalam mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan. Manajemen SDM yang efektif membutuhkan pemrosesan sumber daya yang terencana, sistematis, sekaligus efisien.

Tiap prosedur SDM amatlah diuntungkan oleh *competency*; semakin banyak kompetensi yang diperhitungkan, semakin tinggi tingkat kinerjanya. Ketika organisasi mempunyai pekerja yang berpengetahuan luas di bidangnya, organisasi tersebut bisa berkembang sekaligus mampu bertahan di pasar yang amatlah

kompetitif. Kapasitas seseorang guna menghasilkan pekerjaan yang berkualitas mayoritas ditentukan oleh tingkat kompetensinya. Muslimah (2016) mengungkapkan bahwa kompetensi bisa meningkatkan sekaligus memperluas kapasitas seseorang untuk bekerja. Seseorang bisa menjadi lebih cakap sekaligus bekerja lebih cepat ketika mereka melakukan tugas yang sama lebih sering. Pengalaman kerja seseorang diperkaya sekaligus diperluas melalui melakukan beragam pekerjaan, yang juga meningkatkan kinerja. Fenomena permasalahan *competency* adalah ketika karyawan yang pada saat jam kerja tidak menggunakan atau memanfaatkan waktunya untuk mengerjakan tugasnya, contohnya ada beberapa karyawan yang asik bermain handphone pada saat jam kerja berlangsung.

Emotional stability juga mempunyai peran krusial sebagai unsur di sebuah perusahaan ataupun industri yaitu memberikan layanan pelanggan yang sangat baik, komunikasi yang efektif dan menciptakan suasana ramah. Akar *emotional stability* dalam konteks organisasi dapat ditelusuri melalui teori dan praktek manajemen dimana strategi penilaian sangat bervariasi seputar kemampuan kognitif (kesadaran sosial). Pentingnya keterampilan sosial dan emosional dalam prediksi kinerja pekerjaan, Perilaku di tempat kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosi meliputi inovasi, kualitas layanan, pencapaian tugas, ketepatan waktu, memenuhi tenggat waktu dan karyawan komitmen Dewianawati et al (2022). Fenomena permasalahan *emotional stability* adalah ketika karyawan tidak mampu menjaga kestabilan emosi ketika bekerja dan bisa berdampak ke semua karyawan yang ada pada departemen tersebut, contohnya saat karyawan sedang ada masalah diluar lingkungan kerja baik itu dilingkungan rumah dan sekitarnya akan tetapi membawa permasalahan itu ke lingkungan tempat bekerja nya sehingga itu dapat mengganggu pekerjaannya dan terdapat perubahan mood.

Melalui persepsi, orang bisa mengatur sekaligus menafsirkan informasi sensorik yang diterimanya guna memberi konteks pada lingkungan sekitarnya beserta memahami perilaku orang lain di dalamnya. Rianto & Etty (2019) mendefinisikan persepsi kerja selaku tahapan mencakup pesan ataupun informasi yang masuk ke otak manusia sekaligus kerap menjalin hubungan bersama lingkungan melalui persepsi. Kelima indra—penglihatan, pendengaran, peraba, pengecap, beserta penciuman—dipakai guna menjalankan hubungan ini. Persepsi kerja mempunyai kekuatan guna membentuk gagasan tentang diri sendiri, orang lain, ataupun pengalaman sehari-hari. Reaksi seseorang terhadap kondisi spesifik amatlah dipengaruhi oleh kualitas beserta ketepatan persepsinya. Fenomena permasalahan *perception* yaitu ketika karyawan bertemu dengan orang yang mereka suka dan tidak suka maka persepsi atau pendapat mereka akan berbeda-beda terhadap orang tersebut dan juga harus mampu memberikan persepsi terhadap suatu objek yang diterimanya. Hasil kinerja karyawan juga mempunyai pengaruh pada setiap fenomena yang ada, kuantitas kerja dan kualitas kerja yang kurang baik akan menyebabkan kurang berkembangnya sebuah perusahaan dan hasil kerjanya juga kurang baik.

Pengkajian ini dilakukan untuk memahami yang pertama bagaimana *competency*, kemudian yang kedua *emotional stability*, serta yang ketiga *perception* terhadap kinerja karyawan pada The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali, permasalahan yang dikaji pada pengkajian ini bisa dirumuskan meliputi:

1. Apakah *competency* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali?

2. Apakah *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali?
3. Apakah *perception* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali?
4. Variabel manakah yang berpengaruh lebih dominan antara *competency*, *emotional stability* dan *percetion* terhadap kinerja karyawan pada The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali?

Tinjauan Pustaka

Competency

Menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Kriteria atau standar berguna untuk menentukan siapa yang kinerjanya baik dan siapa yang tidak, Sebagian besar analisis kompetensi dilakukan untuk tumbuh secara profesional, akan tetapi evaluasi tingkat kompetensi sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan tingkat kinerja. Menurut Setia (2020) Kompetensi ialah kualitas individu yang bisa terlihat dalam pengetahuan, kemampuan, ataupun perilaku, contohnya kepemimpinan. Bakat untuk mengerjakan pekerjaan ataupun tugas yang ditunjang etos kerja yang dibutuhkan untuk posisi tersebut sekaligus didasarkan pada kemampuan beserta wawasan.

Emotional stability

Kapabilitas seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungannya disebut *emotional stability*. Ketika dihadapkan dengan tantangan, bisa mengelola diri sekaligus tak berlebihan memperlihatkan emosinya. Kestabilan emosi memungkinkan seseorang berkonsentrasi pada tugas yang tengah dikerjakan, memperlihatkan rasa percaya diri, sekaligus memanfaatkan kemampuan kognitif mereka secara efektif. Sukatin (2023) mendefinisikan kestabilan emosi selaku kapabilitas individu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Orang yang mempunyai kestabilan emosi bisa menghadapi kondisi sulit tanpa kehilangan kendali atas emosinya ataupun mengekspresikannya secara berlebihan. Kapabilitas seseorang untuk mengendalikan sekaligus memodulasi emosinya disebut kestabilan emosi, melibatkan kemampuan mengidentifikasi, memahami, sekaligus mengatur emosi negatif mencakup rasa takut, marah, ataupun sedih beserta kemampuan mempertahankan perasaan bahagia, gembira, ataupun damai.

Perception

Kata “*perception*” dalam bahasa Inggris artinya penglihatan, tanggapan, ataupun persepsi. KBBI mengartikan persepsi selaku tahapan ketika seseorang mempelajari banyak hal melalui kelima indranya, ataupun selaku reaksi beserta penerimaan langsung terhadap sesuatu. Persepsi seseorang termasuk manifestasi lahiriah dari minatnya yang kuat ketika memakai kelima indranya guna mempelajari beragam hal. Semakin memperjelas bahwa persepsi ialah ide, gambaran, ataupun reaksi yang timbul sesudah seseorang mempelajari beragam fakta (objek) melalui kelima indranya (Akbar, 2015). Tampubolon (dalam Sandra, 2019) mendefinisikan persepsi selaku gambaran individu terhadap sesuatu yang dijadikan pusat permasalahan. Dari sejumlah definisi tersebut, kesimpulannya persepsi ialah

tahapan pengaturan kelima indra seseorang terhadap suatu objek guna menghadirkan sudut pandang terhadap objek tersebut yang membentuk sikap seseorang.

Kinerja Karyawan

Kata “kinerja” asalnya dari kata “prestasi kerja (*performance*)”. Kata “kinerja” asalnya dari kata “job performance” ataupun “actual performance” (prestasi kerja ataupun prestasi yang sesungguhnya yang diwujudkan oleh seseorang) artinya hasil kerja seorang pegawai dalam hal kuantitas beserta kualitas ketika melaksanakan tanggung jawabnya sesuai yang dihibahkan kepadanya. Kinerja pegawai ialah hasil pekerjaan yang diselesaikan seorang individu ataupun sekelompok individu di suatu organisasi secara kualitatif ataupun kuantitatif menyesuaikan kewenangan beserta tugas masing-masing yang dilaksanakan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi; kinerja tersebut dilakukan melalui cara yang mematuhi peraturan sekaligus tak melanggarnya (Nguyen, Arifani, Susanti, & Mahaputra, 2020). Kinerja kerap dipahami selaku tingkatan keberhasilan seseorang ketika menyelesaikan pekerjaannya. Suwano beserta Priansa (2011) mengungkapkan, evaluasi kinerja ialah prosedur formal yang diterapkan secara berkala sekaligus bisa dipakai mengevaluasi seberapa baik kinerja karyawan ketika melaksanakan kewajibannya.

Kajian Empiris

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu, yaitu:

1. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan”. Penelitian ini ditulis oleh Pandu srikandi Sinaga (2018). Dengan sampel 58 orang responden.
2. “Pengaruh Kestabilan Emosional terhadap kinerja karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah di Oku Timur”. Penelitian ini ditulis oleh Marisa Putridan dan Syaiful Sahri (2021). Dengan sampel 150 orang responden.
3. “Pengaruh Persepsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Carias PSE Lubuk Pakam”. Penelitian ini ditulis oleh Resni Turnip (2022). Dengan sampel 50 orang responden.

Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban temporer dari permasalahan utama yang hendak diuji. Mengingat latar belakang beserta permasalahan utamanya, yang keduanya didukung landasan teori beserta studi sebelumnya, hipotesis penelitian ini mencakup:

- H1: Competency berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali.
- H2: Emotional Stability berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali.
- H3: Perception berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali.

Metode Penelitian

Data primer berasal langsung dari sumber sekaligus tak melalui perantara pengumpul data, mencakup jawaban responden selaku subjek penelitian terhadap item pernyataan di instrumen penelitian ini. Sementara data sekunder mengacu pada sumber penelitian yang tak secara langsung menyediakan data ke pengumpul data; bisa melalui individu ataupun dokumen yang menyajikan informasi tentang karyawan ataupun kunjungan. Variabel penelitian ini menggunakan Variabel terikat (*Dependen variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi ataupun selaku akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2017), mencakup kinerja karyawan (Y). Variabel bebas (*Independen variabel*) merupakan variabel yang mempengaruhi ataupun yang mengakibatkan timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017), mencakup *competency* (X₁), *emotional stability* (X₂) beserta *perception* (X₃). Metodologi pengkajian ini yakni kuantitatif, pengkajian ini melibatkan 164 Populasi di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali. Sampel diambil menerapkan *probability sampling* melalui teknik *stratified random sampling*, yakni sampel dipilih secara acak dari tiap subpopulasi menurut proporsi karyawan di tiap subpopulasi. Berdasarkan definisi diatas penulis menetapkan 50% sampel lantas didapatkan jumlah sampel yaitu sebanyak 82 dari 164 jumlah karyawan di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta, Bali. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dokumentasi, pengamatan beserta wawancara. Adapun teknik analisa mengenai data statistik dengan analisa regresi linear berganda memakai SPSS serta uji hipotesis t.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.560	1.204		-2.127	.037
X1	.453	.087	.394	5.219	.000
X2	.595	.097	.432	6.153	.000
X3	.337	.117	.196	2.873	.005

Sumber : Lampiran 9

Berdasar hasil uji dalam tabel 1 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda, meliputi :

$$Y = -2,560 + 0,453 X_1 + 0,595 X_2 + 0,337 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar -2,560 memperlihatkan nilai variabel kinerja karyawan ialah -2,560 apabila *competency*, *emotional stability* beserta *perception* = nol (0).
2. Nilai koefisien regresi *competency* sebesar 0,453; artinya ketika variabel lain konstan, meningkatnya *competency* akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.
3. Nilai koefisien regresi *emotional stability* sebesar 0,595; artinya ketika variabel lainnya konstan, meningkatnya *emotional stability* akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.

4. Nilai koefisien regresi *perception* sebesar 0,337; artinya ketika variabel lainnya konstan, meningkatnya *perception* akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Uji t-Test

Pengaruh *competency* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali

Berdasar hasil pengujian variabel *competency* diperoleh nilai t-hitung 5,219 disertai signifikansi $0,000 < 0,05$; artinya *competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *emotional stability* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali.

Berdasar hasil pengujian variabel *emotional stability* diperoleh nilai t-hitung 6,153 disertai signifikansi $0,000 < 0,05$; artinya *emotional stability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *perception* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali.

Berdasar hasil pengujian variabel *perception* diperoleh nilai t-hitung 2,873 dengan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa *perception* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Standardize Koefisien Beta (β)

Berdasar hasil pengujian pada tabel 1 diketahui nilai koefisien beta *emotional stability* lebih besar dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 0,595; artinya variabel *emotional stability* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh *competency* terhadap kinerja karyawan The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali

Berdasar hasil pengujian untuk variabel *competency* diperoleh nilai koefisien regresi 0,453 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; artinya *competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *competency* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. *Competency* termasuk faktor krusial penentu seseorang ketika menghasikan kinerja yang baik. *Competency* yang baik bisa mengakibatkan karyawan mempunyai kemampuan bekerja dengan lebih baik. Hal ini didukung penelitian Sinaga (2018) yang mengungkapkan *competency* berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan. Maknanya semakin baik *competency*, kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan.

2. Pengaruh *emotional stability* terhadap kinerja karyawan di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali.

Berdasar hasil pengujian untuk variabel *emotional stability* diperoleh nilai koefisien regresi 0,595 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; artinya *emotional stability* berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *emotional stability* maka kinerja karyawan bisa meningkat. Sukatin (2023) mendefinisikan kestabilan emosi selaku kapabilitas individu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Orang yang mempunyai

kestabilan emosi bisa menghadapi kondisi sulit tanpa kehilangan kendali atas emosinya ataupun mengekspresikannya secara berlebihan. Kapabilitas seseorang untuk mengendalikan sekaligus memodulasi emosinya disebut kestabilan emosi, didukung penelitian Putri et al., (2021) yang mengungkapkan *emotional stability* berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan. Maknanya semakin baik *emotional stability*, kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan.

3. Pengaruh *perception* terhadap kinerja karyawan di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali.

Berdasar hasil pengujian untuk variabel *perception* diperoleh nilai koefisien regresi 0,337 dengan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$; artinya *perception* berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *perception*, kinerja karyawan bisa meningkat. Menurut Tampubolon (2019) *perception* (persepsi) bisa diartikan selaku sebuah gambaran individu mengenai suatu objek yang dijadikan fokus terhadap permasalahan yang tengah dijumpai. Karyawan dengan *perception* baik akan mampu bekerja dengan lebih baik karena mampu menggambarkan keadaan kerja dengan baik sehingga mampu merespon dengan baik keadaan tersebut. Hal ini didukung penelitian Turnip (2022) yang mengungkapkan *perception* berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan. Maknanya semakin baik *perception*, kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan.

4. Variabel bebas yang berdampak lebih dominan terhadap kinerja karyawan di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali

Berdasar hasil pengujian diketahui nilai koefisien beta variabel *emotional stability* lebih besar dibandingkan variabel lainnya yaitu 0,595; artinya variabel *emotional stability* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Dari temuan penelitian beserta analisis data tersebut peneliti bisa menarik simpulan mencakup:

1. *Competency* berdampak positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali. Hal ini menunjukkan semakin baik *competency* maka kinerja karyawan The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali bisa meningkat.
2. *Emotional stability* berdampak positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali. Hal ini menunjukkan semakin baik *emotional stability* maka kinerja karyawan The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali bisa meningkat.
3. *Perception* berdampak positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali. Hal ini menunjukkan semakin baik *perception* maka kinerja karyawan di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali bisa meningkat.
4. Variabel *emotional stability* berdampak dominan terhadap kinerja karyawan di The Bandha Hotel & Suites Legian, Kuta Bali, karena memiliki nilai koefisien beta paling tinggi.

Saran

Sejumlah saran yang direkomendasikan peneliti mencakup:

1. Berkaitan dengan *competency*, indikator pandangan terhadap diri sendiri memiliki nilai terendah yaitu 3,4. Karyawan diharapkan meningkatkan keyakinan pada diri sendiri dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Berkaitan dengan *emotional stability*, indikator mampu merespon tanggapan dari orang lain memiliki nilai terendah yaitu 3,39. Karyawan diharapkan mampu merespon tanggapan dari orang lain agar tidak adanya ketidaksamaan persepsi diantara karyawan lain agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berkaitan dengan *perception*, indikator mampu membandingkan pengertian atau pemahaman terhadap individu secara efektif memiliki nilai terendah yaitu 3,40. Karyawan diharapkan mampu membandingkan pengertian atau pemahaman terhadap individu secara efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Berkaitan dengan kinerja karyawan, indikator karyawan mengoptimalkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan memiliki nilai terendah yaitu 3,40. Karyawan diharapkan mampu mengoptimalkan tingkat keberhasilan dan memotivasi diri.
5. Bagi penelitian berikutnya, diyakini mampu memperbanyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk lingkungan kerja, komitmen organisasi beserta kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Agustyna, A., & Partono Prasetio, A. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great. *Skripsi*.
- Citra Lestari. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol. 4 Nomor 1. Januari 2020. Hal.28–38.
- Cahyo Tri Wibowo. 2015. Analisis Pengaruh Kestabilan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol. 15 Nomor 1. Januari 2015. Hal. 1-16.
- Dantyo, R., Endang, P., Astuti, S., & Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.14 Nomor 2. September 2014. Hal 410.
- Dewianawati, D., Johan Efendi, M., Revanji Oksaputri 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi Dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*. Vol.1Nomor 3. September 2022. Hal 223–230.

- Faudy Akbar, R. 2015. Analisis Persepsi Pelajar Tingkat Menengah Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*. Vol.10 Nomor 1. Februari 2015. Hal 193-198.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ika Rakhmalina. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi & Bisnis*. Vol. 2 Nomor 1. Februari 2021. Hal 14-21.
- Irma Yunita, M. S. 2022. *Why A Person's Perception Can Affect His Actions*. Diunggah tanggal 27 September 2022. Kerja, P. K., Kinerja, D., Generasi, K., Fathonah, T. Y., Hubeis, A. V., Nurmala.
- M Yusuf Ali, T. H. 2016. Hubungan Kestabilan Emosi Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Jasmani (Studi Pada Siswa Kelas X-1 Sman 1 Senori, Tuban). *Jurnal Pendidikan Olahraga dan Kesehatan*. Vol. 04 Nomor 1. Januari 2016. Hal 25-33.
- Marisa Putri, D., Sahri, S., Program Studi Administrasi Negara, D., Satya Negara, S., & Selatan, S. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laju Perdana Indah Di Oku Timur Informasi Artikel Abstrak. *Jurnal Kompetitif*. Vol. 10 Nomor 2. Desember 2021. Hal 8–18.
- Muslimah, N. N. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. Vol. 1 Nomor 2. Mei 2016. Hal 152-161.
- Nia Monica. 2020. Emotional Stability. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah.Purwekerto. *Skripsi*.
- Novandalina, A. 2021. Stabilize The Emotional Through Coworker Support And Self Efficacy And Its Impact On Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. Vol. 176 Nomor 1. Januari 2021. Hal 215-221.
- Oriarewo, G. O., Ofobruku, S. A., Agbaeze, K., & Tor, Z. A. 2018. The Influence Of Emotional Stability On Employees' Performance. *Journal Of Social Studies And Economics*. Vol. 2 Nomor 1. Agustus 2018. Hal 1-8.
- Pandu Srikandi Sinaga. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 1 Nomor 4. Juni 2018. Hal 5-8.
- Pujiwati, A., & Riyani, E. I. (N.D.). 2019. Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Di Universitas Terbuka. *Jurnal Ilmu Ekonomi* . Vol.1 Nomor 4. Februari 2019.

- Resni Turnip. 2022. Pengaruh Persepsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Caritas Pse Lubuk Pakam. Skripsi. Program Studi Psikolog Fakultas Psikolog Universitas Medan Area. *Skripsi*.
- Rosi Fadilah, S. N. H. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada Kantor Bank Kaisel. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan Fisip Unlam Banjarmasin*. Vol. 6 Nomor 1. Juni 2017. Hal. 19.
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. 2015. Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Skripsi*.
- Sandra, S. A. 2019. Pengaruh Persepsi Tentang Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kusuma Agrowisata Malang, Jawa Timur. Program Studi Agribisnis Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayattulah. Jakarta. *Skripsi*.
- Setia Tjahyuni, N. C. 2020. Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate Setia Tjahyanti Nurafni Chairunnisa. *Jurnal Media Bisnis Trisakti School of Management*. Vol. 12 Nomor 2. September 2020. Hal 127-132. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta. CV. Bandung.
- Sukatin, I. P. K. G. S. 2023. Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi Pada Prestasi Belajar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Institut Agama Islam Nusantara Batang Hari*. Vol. 3 Nomor 1. Juli 2023. Hal 28-39.
- Tijong Fei Lie, Dr. Ir. H. S. M. S. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6 Nomor 1. Juni 2018. Hal 1-6.
- Yani, E. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2 Nomor 1. Maret 2018. Hal 40-46