

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COMPETENCE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SICEPAT EKSPRES INDONESIA**

Rafael Pahami Hutahuruk¹, Nicholas Renaldo^{2*}, Suhardjo³, Nyoto⁴

^{1,2,3,&4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: rafaelpahami31@gmail.com, nicholasrenaldo@lecturer.pelitaindonesia.ac.id,
suhardjo@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

*correspondence author

ABSTRACT

Employee performance issues have always been an important focus in research, because employee performance is the main indicator of achieving company goals. The success of a company, including PT. SiCepat Ekspres Indonesia, is highly dependent on workers who have good work performance, especially in the midst of increasingly tight business competition. This study aims to examine the effect of Work Environment, Emotional Intelligence, and Competence on Employee Performance at PT. SiCepat Ekspres Indonesia. The respondents in this study were 45 employees of PT. SiCepat Ekspres. The exogenous variables in this study are Work Environment, Emotional Intelligence, and Competence, while the endogenous variable is Employee Performance. The analysis tool used is multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the hypothesis test show that Work Environment and Emotional Intelligence have a significant effect on Employee Performance, while Competence does not show a significant effect. The findings of this study can be the basis for policy for the management of PT. SiCepat Ekspres Indonesia in optimizing the work environment and developing employee emotional intelligence to improve overall performance.

Keyword : Work Environment; Emotional Intelligence; Competence; Employee Performance

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SICEPAT EKSPRES INDONESIA**

ABSTRAK

Permasalahan kinerja karyawan selalu menjadi fokus penting dalam penelitian, karena kinerja karyawan merupakan indikator utama pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan, termasuk PT. SiCepat Ekspres Indonesia, sangat bergantung pada tenaga kerja yang memiliki prestasi kerja yang baik, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SiCepat Ekspres sebanyak 45 orang. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi, sedangkan variabel endogen adalah Kinerja Karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompetensi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar kebijakan bagi manajemen PT. SiCepat Ekspres Indonesia dalam mengoptimalkan lingkungan kerja dan pengembangan kecerdasan emosional karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Kecerdasan Emosional; Kompetensi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Abunio, 2022) kinerja karyawan adalah faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam industri yang sangat kompetitif seperti layanan pengiriman. Di PT. SiCepat Ekspres Indonesia, kinerja karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga terhadap kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan dalam menyediakan layanan yang cepat dan efisien. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ningsih et al., 2021). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Lingkungan kerja yang kondusif telah diidentifikasi sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Dewanti et al., 2021) menyatakan bahwa kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, dan hubungan antar rekan kerja, dapat mempengaruhi motivasi dan efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif.

Selain itu, kecerdasan emosional juga memainkan peran krusial dalam kinerja karyawan. menjelaskan bahwa kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan, berkomunikasi secara efektif, dan membangun hubungan yang harmonis di tempat kerja. Hal ini berkontribusi pada kolaborasi tim yang lebih baik dan peningkatan hasil kerja secara keseluruhan.

Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, juga berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi adalah karakteristik individu yang berhubungan dengan kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik. Karyawan yang berkompeten dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di lingkungan kerja dan memenuhi tuntutan tugas dengan lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Marnisah et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan menurut Nitisemito didalam (W Enny, 2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja (W Enny, 2019). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelolanya, memotivasi diri sendiri,

mengenali emosi orang lain, dan membangun hubungan kolaboratif dengan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan faktor keberhasilan terbesar dibandingkan kecerdasan intelektual yang menyumbang 20%. Orang yang kurang memiliki kecerdasan emosional mudah marah, mudah terpengaruh, mudah putus asa, dan sulit mengambil keputusan. Sebaliknya orang dengan kecerdasan emosional mampu memahami diri sendiri, memotivasi diri, dan mengendalikan diri (Ari Sudiartini et al., 2015).

Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Marnisah et al., 2021), kompetensi adalah sebagai berikut: "Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual".

Sutrisno secara harifiah (Marnisah et al., 2021) Kompetensi berasal dari bahasa competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi berarti sebagai dimensi perilaku keahlian dan keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan pengetahuan, dan perilaku yang baik yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, di mana kondisi fisik yang nyaman, seperti ruang kerja yang bersih dan teratur, dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang positif dan inklusif mendorong motivasi dan komitmen, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam bekerja. Hubungan interpersonal yang baik di antara rekan kerja juga berkontribusi pada kolaborasi yang efektif, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan pencapaian tujuan bersama. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung manajemen stres membantu karyawan menjaga keseimbangan kerja-hidup, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja yang optimal (Pangaila et al., 2022).

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. SiCepat Ekspres Indonesia.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dengan EQ tinggi mampu mengelola stres dengan lebih baik, sehingga tetap tenang dan fokus dalam situasi yang menantang. Selain itu, kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif dan memahami emosi orang lain memperkuat hubungan interpersonal, yang mendukung kerja sama tim. Karyawan yang memiliki motivasi diri yang kuat cenderung lebih mampu menetapkan dan mencapai tujuan, berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Kecerdasan emosional juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang bijaksana, karena karyawan dapat mempertimbangkan dampak emosional terhadap orang lain. Dengan demikian, pengembangan kecerdasan emosional sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi (Ramadhani, 2019).

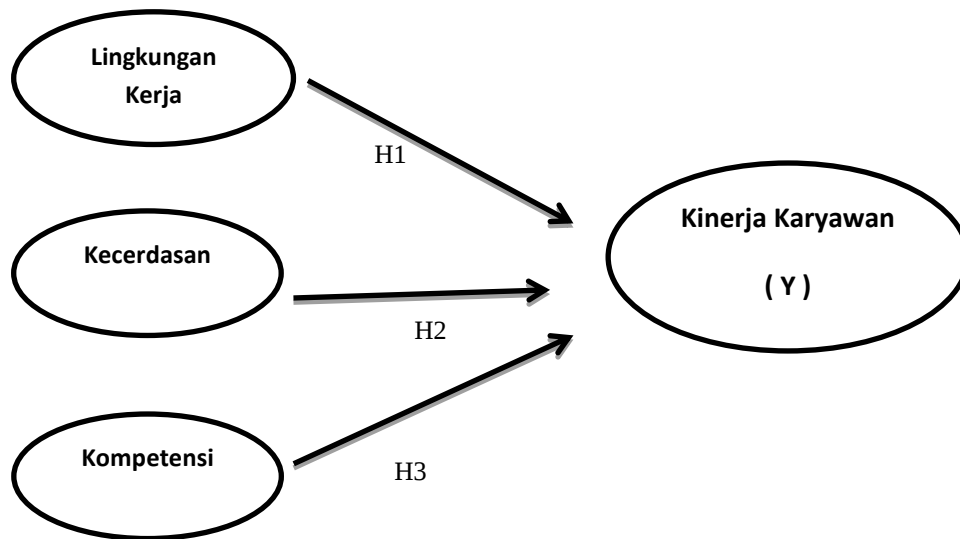
H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. SiCepat Ekspres Indonesia.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memadai cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. Karyawan yang kompeten dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan di tempat kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, kompetensi yang tinggi juga berkontribusi pada kualitas kerja yang lebih baik, yang berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan harus menjadi prioritas bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Apriliyani, 2016).

H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. SiCepat Ekspres Indonesia.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

MODEL PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian disini adalah Karyawan Kantor Sicepat Ekpress Marpoyan Pekanbaru dengan jumlah 46 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2020). Besar sampel yang sesuai untuk penelitian ini adalah 45 orang atau 100% persen dari jumlah populasi, Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Operasional Variabel

Definisi Penarikan adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruk nya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini, menggunakan variabel-variabel yang merupakan indikator pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kompetensi , yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
		Penerangan Sumber :	Penerangan yang cukup di ruang kerja sangat penting untuk mendukung kenyamanan karyawan dan meningkatkan efisiensi kerja.	
		Suhu Udara	Suhu udara yang baik penting untuk menjaga kenyamanan fisik karyawan, sehingga meningkatkan konsentrasi dan produktivitas.	

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X1) (Setiamy, 2019)	Suara Bising	Tingkat kebisingan yang rendah di tempat kerja membantu karyawan berkonsentrasi, mengurangi stres, dan meningkatkan kinerja.	Interval
		Penggunaan Warna	Penerangan yang cukup di ruang kerja sangat penting untuk mendukung kenyamanan karyawan dan meningkatkan efisiensi kerja.	
		Ruang Gerak	Ruang gerak yang cukup untuk karyawan sangat penting agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan efisien dan tanpa hambatan.	
		Keamanan Kerja	Keamanan di lingkungan kerja memberikan rasa aman bagi karyawan, yang berkontribusi pada motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi.	
2.	Kecerdasan Emosional (X2) (Doho et al., 2023)	Kesadaran Diri Sumber :	Karyawan dapat mengidentifikasi emosi mereka sendiri	Interval
			Karyawan secara rutin melakukan refleksi diri untuk meningkatkan pemahaman tentang reaksi emosional mereka.	
		Motivasi	Dorongan untuk berprestasi /tidakcepat puas.	
			Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis	
		Empati	Karyawan menunjukkan perhatian dan pengertian terhadap perasaan dan kebutuhan rekan kerja.	
			Karyawan aktif menden garkan dan memberikan dukungan emosional ke pada rekan yang me ngalami kesulitan.	

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
		Pengaturan diri	Karyawan mampu mengendalikan kan impuls dan emosi negatif, sehingga dapat membuat keputusan yang lebih rasional dan tidak terburu-buru.	
			Mereka dapat menunda kepuasan dan menetapkan tujuan jangka panjang, menjaga fokus terhadap pencapaian yang lebih besar.	
		Keterampilan sosial	Individu memiliki kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan yang baik, baik dalam konteks pribadi maupun profesional.	
			Mereka juga mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang efektif, menjaga harmoni dalam lingkungan sosial.	
3.	Kompetensi (X3) (Marnisah et al., 2021)	Perilaku	Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar.	Interval
		Teknik Keterampilan	Karyawan menggunakan teknik yang tepat dalam menyelesaikan tugas dan proyek yang diberikan.	
			Karyawan mampu menerapkan metode kerja yang efisien untuk meningkatkan produktivitas.	
		Pengetahuan Interpersonal	Karyawan memahami pentingnya komunikasi yang baik dalam membangun hubungan kerja yang efektif.	
			Karyawan mampu beradaptasi dengan berbagai gaya komunikasi rekan kerja untuk menciptakan kolaborasi yang harmonis.	
		Karakter pribadi	Karyawan dengan karakter yang kuat menunjukkan kejujuran dan konsistensi dalam tindakan,	

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
			menjaga etika dan nilai-nilai moral dalam setiap keputusan yang diambil.	
			Karyawan mampu menghadapi tekanan dan tantangan dengan sikap positif, tidak mudah menyerah dalam menghadapi rintangan.	
		Motivasi kerja	Karyawan termotivasi oleh pencapaian tujuan pribadi dan profesional, berusaha untuk mencapai standar tinggi dalam pekerjaan yang dilakukan.	
			Individu merasa termotivasi ketika mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kontribusi yang diberikan, baik dari atasan maupun rekan kerja	
4.	Kinerja (Y)	Kualitas Sumber : (Depitra & Soegoto, 2018)	Karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan	Interval
		Kuantitas	Mengukur berapa banyak tugas atau proyek yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu.	
		Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu mencerminkan tingkat penyelesaian aktivitas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi antara hasil output dan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.	
			Efektivitas diukur dari tingkat	

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
		Efektivitas	penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku, yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.	
		Kemandirian	Kemandirian mencerminkan seberapa besar komitmen kerja karyawan terhadap instansi serta tanggung jawab yang diemban terhadap kantor tempat mereka bekerja	
		Komitmen	Komitmen organisasi menunjukkan tingkat di mana pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap organisasi serta tujuan yang ingin dicapai bersama.	

Metode Analisis Data

Metode penelitian data yang digunakan adalah pengujian instrumen penelitian meliputi analisis karakteristik responden, analisis deskriptif. Uji kualitas data meliputi uji validitas, uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan SPSS. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji model meliputi uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2). Uji hipotesis meliputi uji parsial (uji T).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, responden akan diminta untuk memberikan penilaian terhadap berbagai dimensi yang terkait dengan variabel-variabel tersebut. Penilaian ini akan dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa karakteristik responden yaitu: Usia: Klasifikasi berdasarkan kelompok usia untuk memahami perbedaan perspektif dan pengalaman kerja. Jenis Kelamin: Analisis berdasarkan gender untuk mengevaluasi pengaruhnya terhadap persepsi dan kinerja. Pendidikan Terakhir: Tingkat pendidikan responden akan diperhitungkan untuk melihat bagaimana latar belakang pendidikan mempengaruhi pemahaman terhadap lingkungan kerja dan kompetensi. Masa Kerja: Lama pengalaman kerja di perusahaan akan dianalisis untuk menilai dampaknya terhadap kinerja dan adaptasi terhadap lingkungan dan kondisi kerja. Pendapatan: Tingkat pendapatan karyawan sebagai faktor yang mungkin berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja.

Umur responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah responden 25 tahun dengan frekuensi 15 responden atau 33,3%, sedangkan umur 26 tahun berjumlah 14 responden atau 31,1%, kemudian 24 tahun berjumlah 9 responden atau 20%, lalu umur 27 tahun dengan frekuensi 5 responden atau 11,1 %, dan untuk umur 28 dan 29 tahun memiliki masing-masing 1 responden atau 2,2%. Dapat disimpulkan bahwa responden paling dominan adalah responden dengan umur 25 tahun dibandingkan responden umur lainnya dikarenakan pada PT. Sicepat Ekspres mayoritas karyawan didominasi umur dengan kategori dewasa.

Jenis kelamin responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan frekuensi

sebanyak 40 responden atau 88,9%. Sedangkan responden perempuan lebih sedikit dibandingkan laki-laki, yaitu sebanyak 5 responden atau 11,1%

Lama bekerja responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah < 2 tahun dengan frekuensi 43 atau 95,6%, dan masa kerja 2 - 4 tahun berjumlah 2 responden atau 4,4%, sedangkan masa kerja 5 - 8 dan > 8 tahun tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden dengan masa kerja < 2 tahun karena memiliki pengalaman yang banyak dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis karakteristik responden berdasarkan gaji. Gaji responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 dengan frekuensi 44 atau 97,8%, dan gaji Rp. 6.000.000 – Rp.8.000.000 berjumlah 1 responden atau 2,%, sedangkan < Rp. 3.000.000 dan gaji > Rp. 8.000.000 tidak ada.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Demografi/Karakteristik	Kategori	kuensi (F)	sentase (%)
Usia	24 tahun	9	20%
	25 tahun	15	33,3%
	26 tahun	14	31,1%
	27 tahun	5	11,1%
	28 tahun	1	2,2 %
	29 tahun	1	2,2%
	Total	45	100%
Jenis Kelamin	Perempuan	5	11,1%
	Laki-laki	40	88,9%
	Total	45	100%
Gaji	< Rp.3.000.0000	-	-
	Rp.3.000.0000 – Rp.5.000.000	44	97,8
	Rp.5.000.0000 – Rp.8.000.000	1	2,2%
	> Rp.8.000.000		
	Total	45	100%
Lama Bekerja	< 2 tahun	43	95,6%
	2 - 4 tahun	2	4,3%
	Total	103	100%

Sumber: Data Olahan 2025

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kompetensi (X3), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis statistik deskriptif ini disarikan dalam tabel 2.

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-Rata	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1),	3,76	Baik
Kecerdasan Emosional (X2)	3,76.	Baik
Kompetensi (X3)	3,22.	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	3,79	Baik

Sumber: Data Olahan 2025

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS (Statistical

Product and Service Solutions, jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir -butir pertanyaan dari instrumen dianggap valid. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS terbukti bahwa setiap indikator dalam kuesioner dinilai valid dan hal ini memenuhi syarat uji instrumen untuk penelitian yang menggunakan kuesioner. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Variabel	Item Pernyataan	Harga Koefisien r Hitung	Harga Koefisien r Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,305	0,288	Valid
	X1.2	0,401	0,288	Valid
	X1.3	0,305	0,288	Valid
	X1.4	0,325	0,288	Valid
	X1.5	0,320	0,288	Valid
	X1.6	0,325	0,288	Valid
Kecerdasan Emosional	X2.1	0,328	0,288	Valid
	X2.1	0,318	0,288	Valid
	X2.2	0,308	0,288	Valid
	X2.2	0,318	0,288	Valid
	X2.3	0,313	0,288	Valid
	X2.3	0,324	0,288	Valid
Kompetensi	X3.1	0,330	0,288	Valid
	X3.2	0,331	0,288	Valid
	X3.3	0,317	0,288	Valid
	X3.4.1	0,323	0,288	Valid
	X3.4.2	0,320	0,288	Valid
	X3.5.1	0,318	0,288	Valid
	X3.5.2	0,318	0,288	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,405	0,288	Valid
	Y1.2	0,458	0,288	Valid
	Y2.1	0,367	0,288	Valid
	Y2.2	0,387	0,288	Valid
	Y3	0,435	0,288	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Jika nilai suatu variabel memiliki Cronbach $\geq 0,7$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS terbukti bahwa setiap variabel memiliki nilai masing - masing Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,739	r Hitung > 0,60 Reliabel

Kecerdasan Emosional	0,738	r Hitung > 0,60 Reliabel
Kompetensi	0,750	r Hitung > 0,60 Reliabel
Kinerja Karyawan	0,721	r Hitung > 0,60 Reliabel

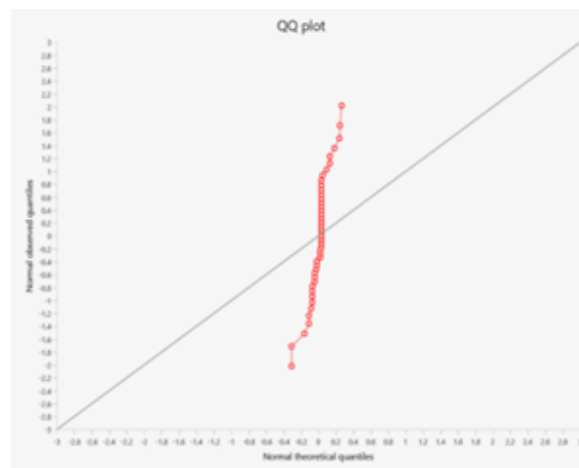
Pada tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien alpha pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,721, variabel kompetensi yaitu sebesar 0,739 berada pada kategori tertinggi, variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,739, dan variabel kecerdasan emosional yaitu sebesar 0,7398. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Penguji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Terdapat tiga asumsi yang penting sebagai syarat metode regresi yaitu asumsi normalitas, asumsi autokolerasi, asumsi multikolinearitas, dan asumsi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dapat digunakan grafik Normal P-Plot of Regression Stand. Pada Normal P-Plot of Regression Stand data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Gambar 1

Hasil Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada QQ plot berada relatif dekat dengan garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov, di mana jika nilai signifikan di atas 0,05, maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan di bawah 0,05, maka data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan tampilan QQ plot ini, terlihat bahwa data cenderung mengikuti pola distribusi normal, yang mengindikasikan bahwa model yang digunakan dapat dianggap valid untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel (independent). Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai VIF (variance inflation factor). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinearitas

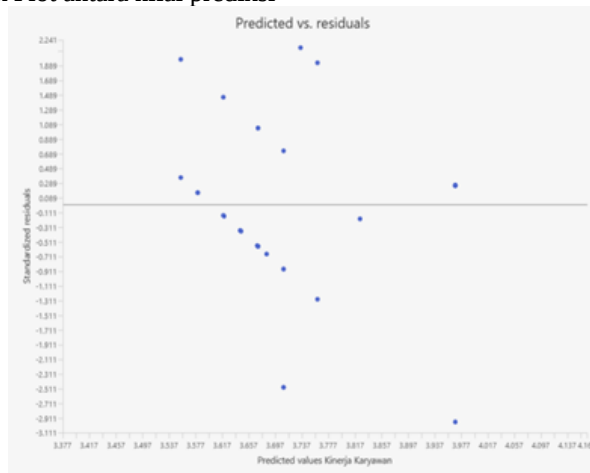
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	5,767	Bebas multikolinearitas
Kecerdasan Emosional	4,003	Bebas multikolinearitas
Kompetensi	7,456	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi data yang ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi



Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Gambar 2. Uji heteroskedastitas

Berdasarkan gambar 2 Scatterplot menunjukkan bahwa residual tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu y. Tidak terdapat pola yang jelas, yang mengindikasikan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini berarti bahwa asumsi mengenai kesetaraan varians pada residual terpenuhi, dan model regresi yang digunakan dapat dianggap valid.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap variabel Lingkungan Kerja. Model hubungan nilai karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,555	0,565	0,248
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0,403	0,406	0,174
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	-0,184	-0,198	0,241

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Nilai koefisien sebesar 0,403 artinya Kecerdasan emosional berpengaruh positif. Dengan demikian semakin tinggi kecerdasan emosional maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,184 artinya kompetensi berpengaruh positif. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,555 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerjanya maka dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dalam regresi linear berganda bertujuan mengetahui berapa besar peran atau kontribusi dari beberapa variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut dalam menjelaskan nilai variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (Adjust R Square) sebesar 0,584. Hal ini artinya bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2, X3 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Indonesia (Rafael Pahami Hutahuruk, Nicholas Renaldo, Suhardjo, dan Nyoto)

Tabel 7. Variabel, Original Sampel, T Statistics, Dan P Values

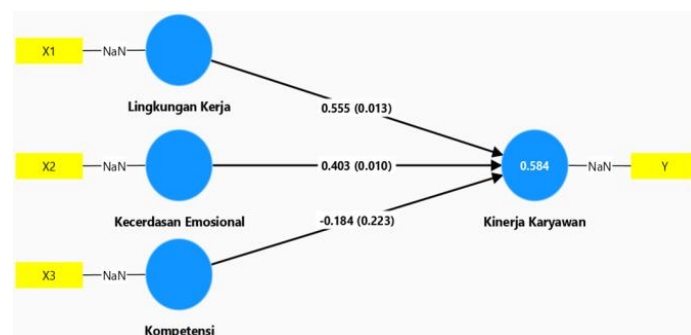
	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.555	2.239	0.013
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0.403	2.316	0.010
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	-0.184	0.762	0.223

Sumber: Hasil Data Olahan, 2025

Diterima bila P values dibawah 0,05. T hitung > t tabel artinya berpengaruh. T tabel pakai 1,96. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai P value sebesar 0.223 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan H3 ditolak. Ini berarti bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uraian sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres. Pembahasan yang dilakukan ini bertujuan untuk melihat pengaruh signifikan kontribusi variabel bebas (lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun hasil pengujian dan korelasi secara keseluruhan dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan 2025

Gambar 3. Model Final SPSS

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup semua faktor fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, dan suhu, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang bersih dan nyaman cenderung lebih fokus dan produktif. Udaya organisasi yang positif juga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja serta atasan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung, di mana terdapat komunikasi yang baik dan kolaborasi antar tim, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas.

Lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman dan aman di tempat kerja akan lebih berkomitmen dan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Sicepat Ekspres perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi fisik lingkungan kerja, seperti memastikan pencahayaan yang baik dan kebersihan area kerja. Manajemen harus menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan suportif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sicepat Ekspres. Memperbaiki dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa (Suwandewi & Trianasari, 2022) "Lingkungan kerja adalah suasana lingkungan tempat kerja dimana para karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Sehingga semakin baik lingkungan kerja karyawan, semakin tinggi loyalitas karyawan". Hasil penelitian ini juga sejalan

dengan(S.Y & Sutrisno, 2018).

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Karyawan dengan EQ tinggi mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, berkomunikasi secara efektif, dan mengatasi stres yang muncul dalam situasi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka mampu menjaga konsentrasi, berkolaborasi dengan tim, dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Karyawan dengan EQ tinggi memiliki motivasi internal yang kuat, yang mendorong mereka untuk menetapkan dan mencapai tujuan kerja. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan fokus. Ini penting dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis.

Kecerdasan emosional juga berperan penting dalam membangun hubungan interpersonal. Karyawan yang memahami emosi orang lain lebih mampu berkomunikasi dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Ini berdampak langsung pada kinerja tim, di mana kolaborasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. PT Sicepat Ekspres perlu mempertimbangkan program pelatihan kecerdasan emosional sebagai bagian dari pengembangan karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kemampuan emosional dan, pada gilirannya, kinerja. Membangun kultur organisasi yang mendukung pengembangan EQ akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Sicepat Ekspres. Peningkatan EQ melalui pelatihan dan program pengembangan diri sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada pengembangan aspek ini agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terhadap variabel kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Duwit, 2015) yang menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan yang kompeten dapat menyelesaikan pekerjaan, tetapi tidak selalu berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Analisis menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tidak selalu menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka mungkin memiliki kesulitan dalam beradaptasi dengan tugas dan tantangan yang dihadapi. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat mungkin tidak selalu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja, sehingga produktivitas secara keseluruhan tidak meningkat. Tingkat kompetensi yang tinggi tidak selalu berkontribusi pada kualitas pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas mungkin tidak selalu menghasilkan output yang lebih baik, yang tidak berdampak pada kepuasan pelanggan. Karyawan yang merasa kompeten dalam pekerjaannya tidak selalu lebih termotivasi dan puas. Rasa percaya diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas mungkin tidak meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi.

PT Sicepat Ekspres perlu mempertimbangkan berbagai aspek dalam pengembangan karyawan, tetapi pengembangan kompetensi melalui program pelatihan tidak selalu menjamin peningkatan kinerja. Proses rekrutmen harus mempertimbangkan kompetensi yang relevan dengan posisi yang dilamar, namun ini tidak menjamin bahwa karyawan yang masuk akan berkinerja baik. Secara keseluruhan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sicepat Ekspres. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan mungkin bukan prioritas utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sicepat Ekspres Indonesia", dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1): Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi fisik yang nyaman, seperti kebersihan, pencahayaan yang baik, dan suhu yang sesuai, dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. (2) Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2): Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki EQ tinggi lebih mampu mengelola stres, berkomunikasi secara efektif, dan membangun hubungan interpersonal yang baik. Hal ini berdampak pada peningkatan motivasi, fokus, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. (3) Pengaruh Kompetensi (X3): Kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang kompeten tidak selalu lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dan tidak selalu dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di tempat kerja. Hal ini tidak berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan kepuasan pelanggan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kecerdasan emosional

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya adalah perusahaan harus fokus pada pengembangan lingkungan kerja yang nyaman dan program pelatihan kecerdasan emosional untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ukuran sampel yang terbatas dan fokus pada satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi di industri lain. Selain itu, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang dapat membatasi generalisasi temuan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti menggunakan sampel yang lebih besar dan beragam untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Selain itu, penelitian dapat mengeksplorasi faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, serta melakukan studi longitudinal untuk memahami dampak jangka panjang dari lingkungan kerja dan kecerdasan emosional.

DAFTAR RUJUKAN

- Abunio, N. (2022). the Influence of Work Competence, Work Environment and Emotional Intelligence on Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1624–1633. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39481>
- Apriliyani, W. (2016). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 19(5), 1–23.
- Ari Sudiartini, N. wayan, Mukarinah, S., Winata Martoatmodjo Luhglatno, G., Hamidah, T., Zahraa, E. F., Hutabarat, E., Adawiyah, R., Sjefei, I., Badrun, M., Wijayanti, M. R., Hendrowati, T. Y., Ma'ruf, Lestari, M. A., & Triyono, F. (2015). Kecerdasan Emosional. *Ebook Kecerdasan Emosional*, 6.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Dewanti, R. L., Tarigan, B., & Endang Wijayanti, L. (2021). *The 2 nd Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2021) Universitas Widyagama Malang PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Wnceb*, 325–336. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/WNCEB>
- Doho, Y. D. B., Oktara, T. W., Indriana, I. H., Kraugusteeliana, Putri, D. M., Sitio, H., Irwanto, Masrurroh, F., Sidik, N. A. H., & Cahyadiana, W. (2023). Kecerdasan Emosional (TEORI DAN APLIKASI). In *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/564440-kecerdasan-emosional-teori-dan-aplikasi-1c333955.pdf>
- Duwit, F. (2015). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 130–141.
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Bookchapter, 2021*.
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, M. Z., Sululing, S., & Hatta, I. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ebook. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/348968-manajemen-sumber-daya-manusia-83a6ff96.pdf>
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 964–973. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526>
- Ramadhani, N. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 5–10. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.341>
- S.Y, R., & Sutrisno, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Athena Tagaya Surabaya. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.30996/jem17.v2i2.1200>
- Setiamey, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Medan | Jurnal Ilmiah Maksitek. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3), 109–116. <http://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/95>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>