



## Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plastech Dinamika

Nabilla Chika Fitrianda<sup>1\*</sup>, Deden Kurniawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: [2032510650@student.budiluhur.ac.id](mailto:2032510650@student.budiluhur.ac.id)<sup>1</sup>, [deden.kurniawan@budiluhur.ac.id](mailto:deden.kurniawan@budiluhur.ac.id)<sup>2</sup>

Korespondensi penulis : [2032510650@student.budiluhur.ac.id](mailto:2032510650@student.budiluhur.ac.id)

**Abstract :** *This research aims to determine the influence of emotional intelligence, work culture and work environment on employee performance. Population of PT employees. Plastech Dinamika has 50 employees. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was processed using SPSS software. The research method used is multiple linear regression. The results of this research show that the Emotional Intelligence variable has a partial effect on employee performance, Work Culture has a partial effect on employee performance and the Work Environment has a partial effect on employee performance. It is hoped that the results of this research can improve employee performance at PT. Plastech Dinamika.*

**Keywords:** *Emotional, Intelligence, Work, Culture, Environment.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi karyawan PT. Plastech Dinamika memiliki 50 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, Budaya Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Plastech Dinamika.

**Kata kunci:** Emosional, Kecerdasan, Pekerjaan, Budaya, Lingkungan.

### 1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan bersama. persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya secara optimal demi mencapai tujuan organisasi, terutama sumber daya manusia. Sebagai aset utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam menentukan kuantitas dan kualitas produk. Perusahaan, sebagai entitas yang dijalankan baik secara individu maupun kolektif, memerlukan tenaga kerja yang berkualitas untuk mendukung pencapaian tujuannya. Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang unik, dan keberhasilan dalam mewujudkannya sangat bergantung pada peran sumber daya manusia yang efektif.

Kinerja karyawan di Indonesia menjadi salah satu isu penting dalam dunia bisnis dan organisasi, terutama di tengah persaingan global yang semakin ketat. Berdasarkan laporan Gallup's State of the Global Workplace 2022, tingkat keterlibatan karyawan di Asia, termasuk Indonesia, masih tergolong rendah, yaitu hanya sekitar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang termotivasi atau tidak sepenuhnya terlibat dalam

pekerjaannya.

Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosinya sendiri serta memahami dan memengaruhi emosi orang lain. Dalam konteks kerja, kecerdasan emosional memainkan peran penting karena dapat memengaruhi berbagai aspek kinerja, seperti kolaborasi tim, manajemen konflik, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Budaya kerja di Indonesia sendiri mengutamakan kerja sama dan hubungan interpersonal yang dapat meningkatkan kinerja. Penelitian oleh Sari dan Hidayati (2020), menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung memiliki motivasi lebih tinggi. Selain budaya kerja, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan terbukti dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berpengaruh positif terhadap kinerja.

Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, keamanan, dan suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif dan bebas dari gangguan cenderung lebih fokus, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Melihat berbagai tantangan dan peluang, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur yaitu PT. Plastech Dinamika. Fokus utama akan tertuju pada manajemen sumber daya manusia, terutama pada variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan budaya kerja pada kinerja karyawan PT. Plastech Dinamika. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pemangku kepentingan di sektor manufaktur PT. Plastech Dinamika, serta sebagai acuan penulis untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Maka, dengan hal tersebut judul pada penelitian ini yaitu. ***“Pengaruh kecerdasan emosional, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plastech Dinamika”***

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Silaen, N. R. *et al* (2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Menurut Farisi, S., *et al* (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan

berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Sinaga (2020) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan dalam suatu organisasi, yang mencerminkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **Kecerdasan Emosional**

Rauf *et,al* (2019) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Souisa (2022) Kecerdasan emosional mengacu pada pendapat dan berfokus pada sifat serta karakteristik konstruksi kecerdasan emosional. Menurut Jamrizal (2022) Kecerdasan emosional adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh seseorang dalam memahami dirinya dan lingkungan serta mampu mengelola emosi, memotivasi diri sendiri dan mengenali emosi orang lain (empati) yang berkembang secara efektif dalam mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dalam meraih keberhasilan dengan dilandasi sifat jujur, berani menyampaikan kebenaran, dipercaya dan cerdas.

### **Budaya Kerja**

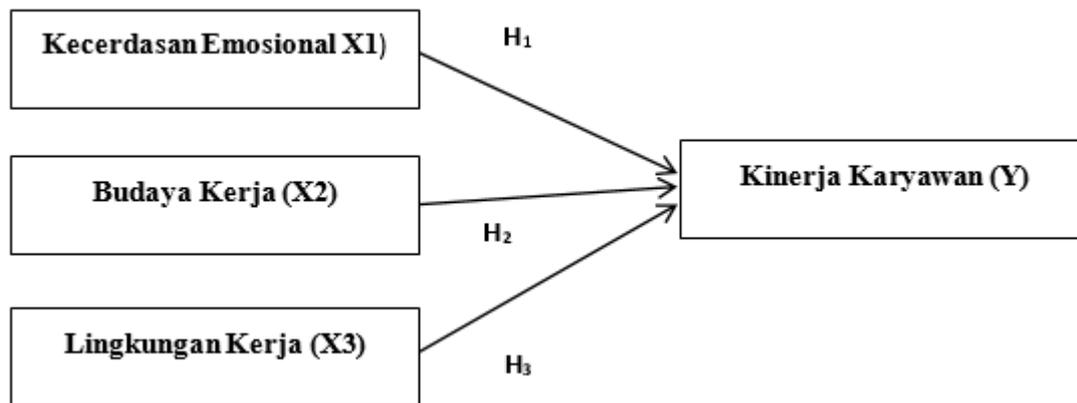
Menurut Nawawi (2015) dalam Subandrio *et,al* (2022), menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2020) dalam menyimpulkan pengertian Budaya Kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dari pengertian para ahli dapat di simpulkan bahwa Budaya Kerja adalah kebiasaan, nilai, dan norma yang menjadi pedoman perilaku bagi anggota organisasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan bersama.

### **Lingkungan kerja**

salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan di mana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut Oktavia & Fernos, (2023) lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tenang, perasaan betah dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan

yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Sunarno,(2021).Dari pengertian tersebut dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik dan nonfisik yang menciptakan rasa nyaman, aman, dan betah bagi karyawan.

## KERANGKA TEORITIS



**Gambar 1**

Kerangka Teoritis

Sumber: Data Diolah Peneliti

Y : Variabel dependen (terikat) X1, X2, X3 : Variabel independent (bebas)

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kecerdasan Emosional

X2 : Budaya Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

H1 : Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

H3 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### 3. METODE PENELITIAN

#### Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi ini dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Plastech Dinamika yang berjumlah 50 orang.

#### Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini, peneliti mengambil responden dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Plastech Dinamika. Sampel penelitian ini yaitu berjumlah 50 karyawan PT. Plastech Dinamika.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi. Menurut Arikunto (2019) kuesioner atau angket merupakan sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait dengan pribadinya maupun hal-hal lain yang terkait dengan materi penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner yang diberikan kepada sebanyak 50 responden karyawan PT. Plastech Dinamika. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner merupakan pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup dibuat menggunakan skala rasio, untuk memperoleh data yang jika diolah menunjukkan pengaruh atau hubungan antarvariabel.

#### Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan regresi linear berganda, yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y= Variabel Kinerja Karyawan

a= Konstanta

X<sub>1</sub>= Variabel Kecerdasan Emosional

X<sub>2</sub>= Variabel Budaya Kerja

X<sub>3</sub>= Variabel Lingkungan kerja

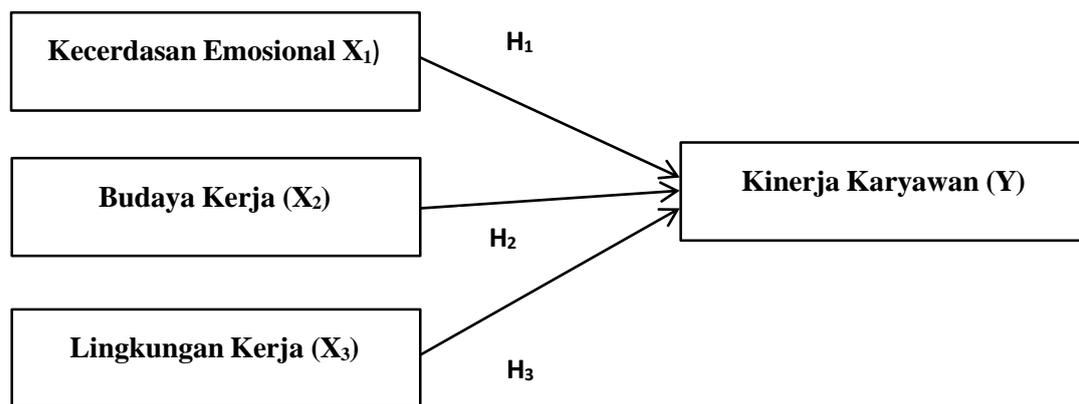
$\beta_1$ = Koefisien Regresi Pada Kecerdasan Emosional

$\beta_2$ = Koefisien Regresi Pada Budaya Kerja

$\beta_3$ = Koefisien Regresi Pada Lingkungan Kerja

$\epsilon$  = Faktor Pengganggu Diluar Model

Berikut model penelitian dalam bentuk jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik analisis yang telah dilakukan :



**Gambar 2**  
**Diagram Jalur**

## PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09308863
	Absolute	.058
Most Extreme Differences	Positive	.058
	Negative	-.042
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *asympt,sig* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari tingkat kesalahan yang digunakan, yaitu 0,05. oleh iti dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Hasil Uji *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.404	6.272		-.064	.949		
	X1	.724	.137	.543	5.272	.000	.596	1.678
	X2	.408	.139	.237	2.935	.005	.972	1.029
	X3	.509	.154	.342	3.298	.002	.590	1.695

Hasil dari *output SPSS Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki :

1. Kecerdasan Emosional (X1) *Tolerance* : 0,596 > 0,1 VIF : 1.678 < 10
2. Budaya Kerja (X2) *Tolerance* : 0,9782 > 0,1 VIF : 1.029 < 10
3. Lingkungan Kerja (X3) *Tolerance* : 0,590 > 0,1 VIF : 1.695 < 10

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala *multikolinieritas*.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.404	6.272		-.064	.949
	Kecerdasan Emosional	.724	.137	.543	5.272	.000
	Budaya Kerja	.408	.139	.237	2.935	.005
	Lingkungan Kerja	.509	.154	.342	3.298	.002

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,404 + 0.724 (X_1) + 0.408 (X_2) + 0.509 (X_3) + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta -0,404 artinya jika Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya menurun sebesar 0,404.
2. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) sebesar 0,724. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 72,4% dengan asumsi variable independent lain tetap
3. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,408. Tanda positif menunjukkan bahwa nilai sebesar 1 akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 40,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,509. Tanda positif menunjukkan bahwa nilai sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 50,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.690	4.22445	1.391
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

dapat dilihat bahwa koefisien determinasi adalah 0,690, yang menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) memengaruhi 69,0 persen dari nilai kinerja karyawan (Y). Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memengaruhi bagian yang tersisa, yaitu sebesar 31,0%.

**Uji T**

**Tabel 5**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.404	6.272		-.064	.949
	Kecerdasan Emosional	.724	.137	.543	5.272	.000
	Budaya Kerja	.408	.139	.237	2.935	.005
	Lingkungan Kerja	.509	.154	.342	3.298	.002

Aturan dalam Uji t sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  H<sub>1</sub> diterima
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  H<sub>1</sub> ditolak

- c. Jika Sig. < 0,05 H1 diterima
- d. Jika Sig. > 0,05 H1 ditolak

Hasil Uji t pada tabel :

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} 5.272 < t_{tabel} 2.013$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} 2.935 < t_{tabel} 2.013$  dan nilai Sig. sebesar  $0.005 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung} 3.298 < t_{tabel} 2.935$  dan nilai Sig. sebesar  $0,002 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **4. KESIMPULAN**

Dalam Penelitian ini yang dilakukan pada guru SMA Budi Mulia Kota Tangerang kesimpulannya :

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) Berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Plastech Dinamika
2. Variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) Berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Plastech Dinamika
3. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Plastech Dinamika

#### **IMPLIKASI MANAJERIAL**

1. Dalam PT. Plastech Dinamika, pengaruh parsial variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa perusahaan harus memprioritaskan pengembangan kecerdasan emosional karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk meningkatkan kemampuan interpersonal karyawan, manajemen dapat menerapkan soft skills seperti manajemen emosi, komunikasi efektif, dan empati. Selain itu, sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan emosi, seperti sistem feedback yang konstruktif dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan meningkatkan kecerdasan emosional, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja, bekerja sama lebih baik, dan mencapai hasil kerja yang lebih baik.

2. Dalam PT. Plastech Dinamika, implikasi manajerial dari pengaruh parsial variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah bahwa perusahaan harus meningkatkan budaya kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Manajemen dapat berkonsentrasi pada menciptakan standar organisasi yang jelas, meningkatkan komunikasi internal, dan memastikan bahwa visi perusahaan dan perilaku karyawan sesuai. Dengan memperkuat budaya kerja, karyawan cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan memperkuat budaya kerja, program seperti penghargaan bagi karyawan yang mencerminkan budaya perusahaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka.
3. Di PT. Plastech Dinamika, implikasi manajerial dari pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah bahwa perusahaan harus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Management dapat berkonsentrasi pada peningkatan elemen fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, kenyamanan, dan ruang kerja yang memadai. Aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal yang baik, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang harmonis, juga harus diperhatikan. Survei tentang kepuasan lingkungan kerja, pembelian fasilitas yang mendukung produktivitas, dan pengembangan kebijakan kerja yang lebih fleksibel adalah beberapa contoh inisiatif yang dapat membantu karyawan merasa lebih baik di tempat kerja mereka. Karyawan akan lebih termotivasi, bekerja lebih efisien, dan menghasilkan lebih banyak dalam pekerjaan mereka dengan lingkungan kerja yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian\\_Ipteks/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian_Ipteks/article/view/2109/1736)
- Bafaeghi, N., M. Sendow, G., & Karuntu, M. M. (2023). Pengaruh kompetensi, pemberdayaan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada kantor BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 717–730. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/49939>

- Dewi, N. K. R. P., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Emas*. Denpasar, 2(1), 51–70. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4268/3309>
- Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, & Nur Rahmi Akbarini. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Djeril Al-Afgani, Johansyah, E. N. A. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan departemen produksi sub bagian lapangan sumberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-sanga). 35(3), 15–28.
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- Fauzi, Y. R. S. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. OSI Electronics. *Maksitek*, 5(2), 139–152.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Firmansyah, T. H. (2017). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4445–4454. <http://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/18638>
- Goleman, D. (2019). *Emotional intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, organizational citizenship behavior, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349–1359. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1349-1359>
- Isnawati, E., & Jusriadi, E. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kerja lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja kerja karyawan di kantor penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Bantaeng. *Studi Universal*, 4(7).
- Julianingsih, N. K. D., Komalasari, Y., & Krismawintari, N. P. D. (2023). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di The Haven Suites Bali Berawa. *Jakadara: Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora*, 1(2), 23–36. <https://doi.org/10.36002/jd.v1i2.2280>
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>

- Ni Wayan Mia Septi Utami, I Nyoman Mustika, & Sapta Rini Widyawati. (2023). Pengaruh human relation, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPD desa adat Kerobokan, Badung. 4(September), 2226–2242.
- Novitasari, M., Djaelani, A. K., & ... (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan departemen produksi CV. Gloria Tri Agung). *E-JRM: Elektronik Jurnal*, 12(02), 1054–1060. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/21130>
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Management & Business*, 2(2), 225–245.
- Risky, A. A. (2022). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1383–1401. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2530>
- Sandi Ahyar, & Deden Kurniawan. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal SWOT*, 11(2), 222–234.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandewi, M., & Trianasari. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kebudayaan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 16–23. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/8616>
- Tri Lestari, R. R. S. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Mata Air Boga Lestari*. 6(2), 1–23.