



Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPU Kota Probolinggo

Oky Mabrori¹, Yayuk Indah Wahyuning Tyas^{2*}, Mutinda Teguh Widayanto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : yayuk@upm.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan KPU Kota Probolinggo bisa tercipta dengan maksimum jika keadaan terpenuhi dengan baik. Salah satu faktor meningkatkan kinerja yaitu mengatur kecerdasan emosional, menjaga lingkungan kerja serta meningkatkan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan KPU Kota Probolinggo. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan diselesaikan melalui metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R-Square) serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The performance of KPU Probolinggo City employees can be maximized if conditions are met properly. One of the factors increasing performance is managing emotional intelligence, maintaining the work environment and increasing work discipline. This study aims to determine the effect of emotional intelligence, work environment and work discipline on employee performance partially on the performance of KPU Probolinggo City employees. This research method is quantitative with a causal associative approach. The population of this study were all employees, totaling 33 employees. The sampling technique uses non-probability sampling, namely saturated sampling. The sample in this study were 33 respondents. Source of data used in this research comes from primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and completed through data analysis methods in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, coefficient of





determination (R-Square) and hypothesis testing. The results of the study show that emotional intelligence partially has a significant effect on employee performance. And the work environment partially has a significant effect on employee performance and work discipline partially has a significant effect on employee performance

Keywords: Emotional Intelligence, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama pada sebuah instansi untuk melakukan aktivitas atau sistem kerja dalam sebuah instansi. Agar sebuah perusahaan atau instansi mencapai tujuan diperlukan pegawai yang bekerja efektif dan efisien. Satu diantaranya aspek yang mempengaruhi kenaikan kinerja yaitu kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyadari perasaannya sendiri maupun perasaan orang lain, dimana hal tersebut digunakan untuk memotivasi diri sendiri dan membina perasaan-perasaan itu pada orang lain (Sudaryo 2019). Kecerdasan emosional yang baik maka mampu mengontrol emosi dan peka terhadap karyawan lain sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan suatu instansi mudah tercapai.

Menurut Sedarmayanti dalam (Sudaryo 2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai agar dapat bekerja optimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat efisiensi dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis dan kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi pegawai lain (Sinambela 2016). Disiplin kerja sangat penting karena disiplin kerja merupakan cara para atasan dalam melakukan komunikasi pada bawahan agar mereka dapat melakukan perubahan dalam perusahaan dengan peraturan yang berlaku di dalamnya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan sebagai sarana untuk melatih kepribadian agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai berdasarkan dengan target yang telah ditetapkan dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. KPU Kota Probolinggo sebagai penyelenggara pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah di tingkat Kota Probolinggo memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada publik, baik pada masa tahapan penyelenggaraan pemilu dan pilkada maupun dalam melaksanakan tugas rutin administrasi sebagai lembaga penyelenggara pemilu., dalam meningkatkan kinerja



karyawannya yaitu dengan menjaga atau mengontrol kecerdasan emosional dengan baik, memberikan lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan disiplin kerja.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan KPU Kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KPU Kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KPU Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dan Mayer dalam (Sudaryo 2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan, emosinya dan mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi dalam membimbing pikiran dan tindakannya. Menurut Goleman dalam (Sudaryo 2019) terdapat 4 Indikator dari kecerdasan emosional terdiri dari: 1) Kesadaran diri, 2) Manajemen diri, 3) Kesadaran sosial, 4) Manajemen hubungan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Sudaryo 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perorangan atau kelompok. Menurut (Sudaryo 2019) indikator lingkungan kerja diantaranya adalah: 1) Penerangan, 2) Pewarnaan, 3) Kebersihan, 4) Pertukaran udara, 5) Suara atau kebisingan, 6) Keamanan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Sinambela 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku serta tidak melanggar aturan-aturan ditetapkan. Menurut (Asrul and Adda 2021) mengemukakan 5 aspek dasar yang menjadi tolok ukur penilaian disiplin kerja atau disebut disiplin kerja, yaitu: 1) Kehadiran, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, 5) Bekerja etis.

Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam memberikan kinerja yang maksimal perlu adanya indikator yang harus



diketahui, Menurut (Adi 2019) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

Penelitian Terdahulu

Percobaan dengan tema Pengaruh, lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Mobagum membuktikan bahwasanya lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan menghasilkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sumakud et al. 2017). Percobaan dengan tema Pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado hasil membuktikan bahwasanya kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Abunio et al. 2022). Percobaan dengan tema Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo penelitian menghasilkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berdampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Junaidi and Lestari 2017).

Hipotesis

- H1: Diduga ada pengaruh kecerdasan emosional KPU Kota Probolinggo.
- H2: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja KPU Kota Probolinggo.
- H3: Diduga ada pengaruh disiplin kerja KPU Kota Probolinggo.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono 2019). Populasi penelitian adalah semua pegawai berjumlah 33 pegawai. Peneliti mengambil metode Nonprobability Sampling menggunakan sampling jenuh yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini mengenakan skala likert. Sumber data yaitu: (1) Data primer (2) Data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2019) Skala likert dipakai untuk mengukur sebuah sifat, pandangan, serta tanggapan individu atau segolongan orang mengenai kejadian sosial. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (uji t).



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,691	0,757	0,691	0,706	>0,344	Valid
2	0,853	0,753	0,816	0,855	>0,344	Valid
3	0,669	0,775	0,659	0,678	>0,344	Valid
4	0,607	0,706	0,668	0,550	>0,344	Valid
5	-	0,822	0,704	0,523	>0,344	Valid
6	-	0,578	-	-	>0,344	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Tabel 1 menunjukkan jika kedua variabel bebas memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel, hingga bisa dinyatakan jika seluruh konsep pengukuran variabel yang dipakai didalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

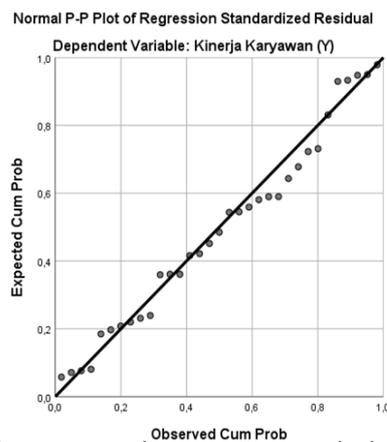
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	4	0,669	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,820	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	5	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,694	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar Tabel 2 di atas, menunjukkan jika setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka reliabilitas diterima. Hal ini bisa ditarik simpulan jika keseluruhan variabel yang dipakai didalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1 : Hasil Pengujian Probability

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Berdasar hasil gambar Normal Probability Plots di atas, menampakkan jika titik-titik mengikuti serta mendekati garis diagonalnya hingga bisa ditarik simpulan data berdistribusi normal. Data disebut normal jika bentuk kurva punya kemiringan yang cenderung seimbang, baik pada sebelah kiri ataupun sebelah kanan hingga bisa ditarik simpulan jika data yang dipakai didalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	1,554	< 10	Tidak Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	1,282	< 10	Tidak Multikolinieritas
Disiplin Kerja	1,613	< 10	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa nilai hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar $1,554 < 10$, variabel Lingkungan Kerja sebesar $1,282 < 10$ dan variabel Disiplin Kerja sebesar $1,613 < 10$. Dan nilai tolerance semua variabel $> 0,10$. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik simpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,886	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,405	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,825	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari perolehan uji glejser diatas tampak jika nilai signifikansi antara atribut eksogen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka diambil kesimpulan tidak mengalami kendala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	0,057	
Kecerdasan Emosional	0,352	Hubungan Positif
Lingkungan Kerja	0,144	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,534	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



$$Y = 0,057 + 0,352X_1 + 0,144X_2 + 0,534X_3 + e$$

Tampak nilai konstanta sebesar 0,057 menyatakan jika tidak ada variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), maka Kinerja Karyawan akan diperoleh nilai sebesar 0,057. Koefisien Regresi b_1 (Kecerdasan Emosional) = 0,352 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan tingkat Kinerja sebesar = 0,352 atau 35,2% dengan variabel bebas lainnya berupa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dianggap konstan. Koefisien Regresi b_2 (Lingkungan Kerja) = 0,144 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan tingkat Kinerja sebesar 0,144 atau 14,4% dengan variabel bebas lainnya berupa Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja dianggap konstan. Koefisien Regresi b_3 (Disiplin Kerja) = 0,534 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan tingkat Kinerja sebesar 0,534 atau 53,4% dengan variabel bebas lainnya berupa Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Persentase
1	0,808	80,8%

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,808 atau 80,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 80,8%. Sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,005	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	0,039	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja	0,000	< 0,05	Berpengaruh

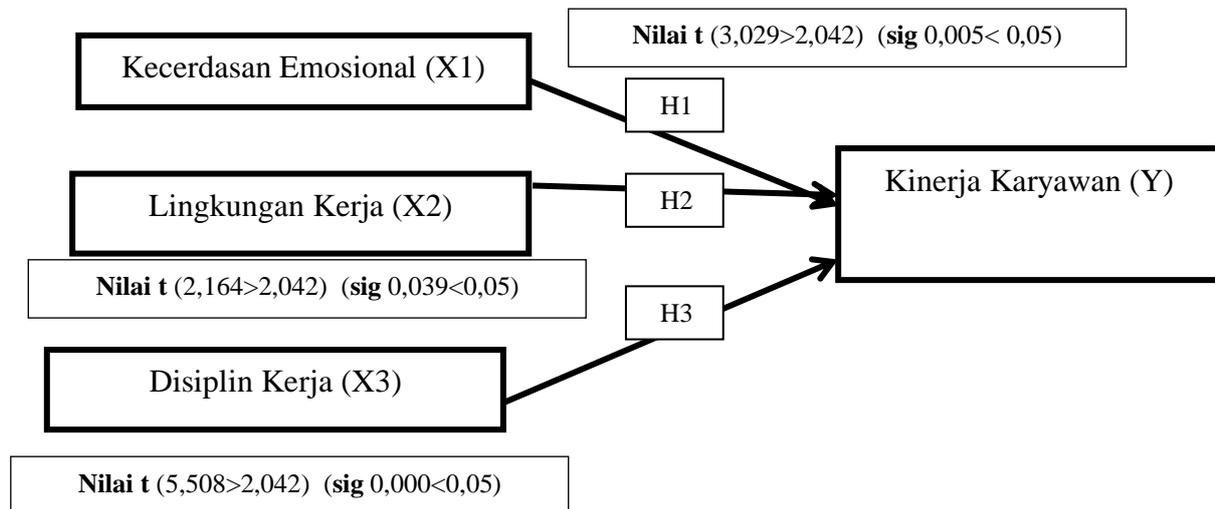
Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data Tabel 7 diatas untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_1) diperoleh nilai thitung 3,029 > dari ttabel 2,042 dengan nilai sig.t = 0,005 karena nilai sig.t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan. Untuk Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai thitung 2,164 > dari ttabel 2,042 dengan nilai sig.t = 0,039 karena nilai sig.t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel



Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta disiplin kerja(X3) diperoleh nilai thitung 5,508 > dari ttabel 2,042 dengan nilai sig.t = 0,000 karena nilai sig.t < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapatberpengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian dapat dilihat jika pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja karyawan di KPU Kota Probolinggo ialah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat jika tingkat kecerdasan emosional tinggi maka akan bertambah meningkat kinerja karyawan di KPU Kota Probolinggo. Hasil pengujian diperoleh t hitung > t tabel yakni setinggi 3,029 > 2,042 dengan nilai sig. = 0,005 < 0,05. Hingga hasil analisis itu bisa ditarik simpulan bahwa terbukti variabel kecerdasan emosional terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini punya hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu oleh (Moh. Gerry A. Sumakud dan Irvan Trang, 2021) didalam konteks pengaruh lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota MOBAGU. Maka mengatakan jika kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian dapat dilihat jika pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan di KPU Kota Probolinggo ialah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat jika tingkat lingkungan kerja tinggi maka akan bertambah meningkat kinerja karyawan di KPU Kota Probolinggo. Hasil pengujian diperoleh t hitung > t tabel yakni setinggi 2,164 > 2,042 dengan nilai sig. = 0,039 < 0,05. Hingga hasil analisis itu bisa ditarik simpulan bahwa terbukti variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh pada kinerja



karyawan. Penelitian ini punya hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu oleh (Nandy, 2022) didalam konteks pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado. Maka mengatakan jika lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian dapat dilihat jika pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di KPU Kota Probolinggo ialah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat jika tingkat disiplin kerja tinggi maka akan bertambah meningkat kinerja karyawan di KPU Kota Probolinggo. Hasil pengujian diperoleh t hitung $>$ t tabel yakni setinggi 2,164 $>$ 2,042 dengan nilai sig. = 0,039 $<$ 0,05. Hingga hasil analisis itu bisa ditarik simpulan bahwa terbukti variabel disiplin kerja terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini punya hasil yang serupa dengan penelitian terdahulu oleh (Junaidi dan Indah, 2017) didalam konteks pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. Maka mengatakan jika disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPU Kota Probolinggo. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPU Kota Probolinggo. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPU Kota Probolinggo. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang serupa dengan yang diteliti yaitu Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap objek penelitian yang berbeda. Atau berusaha memperdalam dan memperluas jangkauan peneliti ini dengan menambah variabel lainnya, memperluas sampel penelitian dan melakukan pengujian yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, Mangantar, Lucky.2022. Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT . PLN (PERSERO) UP3 Manado. Jurnal EMBA Vol . 10.
- Adi, Setiana. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tanjung Lestari: Mangu Makmur.
- Afandi. 2018. Manajeme Sumber Daya Manuasia; Teori Dan Konsep Dan Indikator. Zafana Publishing.
- Asrul, Harnida. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Sulteng. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT) 7(3):258–67. doi: 10.22487/jimut.v7i3.243.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.



- Junaidi, Indah. 2017. Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Center Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*. Vol. 5 Nomor 1.
- KadeK, Widyani. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) KHRISNA DARMA ADIPALA. *Jurnal Emas*. Vol 3 No. 6.
- Mardiatmoko. 2020. Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan* Vol. 14(3):333–42.
- Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. 2019. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta..
- Sujarweni. 2019. Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Sumakud, Trang. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerjadan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT KOTAMOBAGU. *Jurnal EMBA* Vol . 8 No . 2.