PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Perumda Air Minum Surakarta)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

NINA APRILIANI PUTRI
B 100 160 227

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Perumda Air Minum Surakarta)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

NINA APRILIANI PUTRI

B 100 160 227

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

Drs. Sri Padmantyo, M.B.A.

NIK. 539

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perumda Air Minum Surakarta)

OLEH

NINA APRILIANI PUTRI

B100160227

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 25 April 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Prof. Dr. Anton Agus S, S.E., M.Si.** (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)

2. **Imron Rosyadi, S.E., M.Si.** (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)

3. **Drs. Sri Padmantyo, M.B.A.** (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.
NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 4 Juli 2020

Penulis

NINA APRILIANI PUTRI

B100160227

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perumda Air Minum Surakarta)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perumda Air Minum Surakarta). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perumda Air Minum Surakarta dengan jumlah 145 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *simple random sampling*. Metode pengambilan data primer yang digunakan adalah metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu uji analisis regresi linier berganda dengan uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Selain itu terdapat uji instrumen, dan uji asumsi klasik. Dalam uji instrumen terdapat uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian uji F, variabel kecerdasan emosional, motivasi, dan lingkungan kerja secara serentak mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada uji t didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional, dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Perumda Air Minum Surakarta. The sample in this study were employees who worked at Perumda Air Minum Surakarta with a total of 145 people. The sampling technique in this study is the simple random sampling technique. The primary data collection method used is the questionnare method. The analytical method used is the multiple linear regression analysis test with the F test, t test, and the coefficient of determination test (R^2). In addition there are test instruments, and classical assumption tests. In the test instrument there is a validity and reliability test. Based on the results of the F test, variables Emotional Intelligence, Motivation, and Work Environment simultaneously affect the Employee Performance variable. The t test showed that Emotional Intelligence, and Motivation have a significant positive effect on Employee Performance, while the Work Environment variable does not have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: emotional intelligence, motivation, work environment, and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting dan berharga dalam menghadapi berbagai perubahan di era globalisasi, karena tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap, mengingat bahwa sumber daya menusia merupakan unsur penting maka organisasi harus memperhatikan dengan baik kesejahteraan sumber daya manusia yang dimiliki dan memperhatikan kinerja setiap karyawannya karena kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi (Ridwansyah et al., 2018). Tingkat kinerja karyawan yang tinggi akan memperkuat organisasi yang pada akhirnya akan membawa organisasi mencapai keberhasilan (Hartanto, 2016).

Efektivitas organisasi dan kinerja karyawan yang hasilnya diwujudkan dengan besarnya produktivitas kerja yang pada dasarnya mencakup sikap mental dan emosional yang memandang hari depan penuh optimis berdasarkan keyakinan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin (Mulyasari, 2018). EI *(emotional intelligence)* sebagai konsep dasar dari kapabilitas dan keterampilan kemampuan non kognitif yang membantu seseorang menjadi lebih efisien dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan, mencakup lima bidang keterampilan dan kompetensi yang luas yang berkontribusi dalam kesuksesan, keterampilan ini mencakup keterampilan intra-pribadi, keterampilan antar-pribadi, kemampuan beradaptasi, manajemen stres dan suasana hati (Rexhepi & Berisha, 2017). Pentingnya kecerdasan emosional karyawan dimaksudkan apabila karyawan bertemu dengan permasalahan baik permasalahan terhadap sesama karyawan, atasan, klien atau terhadap pekerjaan, karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi, mampu mengambil keputusan yang tepat dan tegas, mampu untuk bersikap sesuai dengan keadaan, situasi, etika sehingga tidak menimbulkan ketegangan atau masalah baru terhadap karyawan lain dan pada akhirnya tercipta hubungan yang harmonis serta kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada pencapaian kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan akan tercapai apabila seseorang memiliki niat, motivasi, dan nilai-nilai dasar yang baik, motivasi merupakan

faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuannya (Indrasari dkk, 2018). Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki kualitas tinggi terhadap organisasi karena mereka merasa semangat untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara cepat dan tepat.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang merupakan kontribusi pertama yang berpengaruh terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa puas, senang dan nyaman saat karyawan melaksanakan tugasnya sehingga akan merasakan kelelahan kerja yang lebih sedikit, meminimalkan stres dan konflik serta meningkatkan komitmen diantara karyawan, lingkungan kerja harus kondusif karena merupakan tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian besar waktu untuk melakukan pekerjaan meliputi lingkungan kerja pada konteks fisik dan konteks sosial yang berpengaruh terhadap kesejahteraan emosional karyawan (Razak et al., 2016). Melihat pentingnya karyawan dalam bekerja maka organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman, semangat, menikmati proses dalam bekerja sehingga karyawan bekerja dengan lebih efektif dan optimal begitu sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat, mudah menyerah sehingga terlambat dalam menyelesaikan tugas.

Research gap dalam penelitian ini yaitu masih diketahui adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Meirina, (2013), dan Sidanti, (2015) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah & Ariyanto, (2014), Prastyo dkk, (2016), Romadhona, (2018), dan Supriyanto & Mukzam, (2018) menyatakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Widhiastuti dkk, (2018) menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rexhepi & Berisha, (2017), Mulyasari, (2018), dan Krisnanda & Surya, (2019) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Dari penelitian yang memiliki hasil yang berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali variabel-variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi bertujuan untuk menguji kebenaran teori (hipotesis yang dirumuskan) yang menjelaskan tentang hubungan sebab akibat antara variabel penelitian independen dengan variabel dependen. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan langsung oleh peneliti dan diisi oleh responden yaitu karyawan yang bekerja di Perumda Air Minum Surakarta sebagai bahan untuk dilakukannya pengujian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perumda Air Minum Surakarta sebanyak 305 orang, jumlah sampel yang benar adalah diatas tiga puluh dan dibawah lima ratus (Bakri, 2020). Jadi, sampel penelitian ini sebanyak 150 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian diuji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang telah melewati uji instrumen, kemudian diuji dengan uji asumsi klasik untuk kemudian diuji regresi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KE1	0,632	0,210	Valid
KE2	0,653	0,210	Valid
KE3	0,711	0,210	Valid
KE4	0,776	0,210	Valid
KE5	0,776	0,210	Valid
KE6	0,661	0,210	Valid
KE7	0,465	0,210	Valid
KE8	0,598	0,210	Valid
KE9	0,725	0,210	Valid
KE10	0,690	0,210	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel kecerdasan emosional dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,210).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
MO1	0,597	0,210	Valid
MO2	0,558	0,210	Valid
MO3	0,695	0,210	Valid
MO4	0,678	0,210	Valid
MO5	0,768	0,210	Valid
MO6	0,758	0,210	Valid
MO7	0,746	0,210	Valid
MO8	0,732	0,210	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,210).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
LK1	0,752	0,210	Valid
LK2	0,762	0,210	Valid
LK3	0,779	0,210	Valid
LK4	0,766	0,210	Valid
LK5	0,592	0,210	Valid
LK6	0,592	0,210	Valid
LK7	0,502	0,210	Valid
LK8	0,473	0,210	Valid
LK9	0,640	0,210	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel lingkungan kerja dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,210).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,498	0,210	Valid
K2	0,501	0,210	Valid
K3	0,719	0,210	Valid
K4	0,645	0,210	Valid
K5	0,643	0,210	Valid
K6	0,544	0,210	Valid
K7	0,620	0,210	Valid
K8	0,599	0,210	Valid
K9	0,576	0,210	Valid
K10	0,617	0,210	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,210).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's alpha*	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,860	Reliabel
Motivasi	0,845	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,836	Reliabel
Kinerja	0,800	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap semua variabel dengan menggunakan *cronbach alpha* bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Hipotesis 1 (Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t_{hitung} (5,950) > t_{tabel} (1,9769) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005 sehingga H_1 diterima, yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Dalam penelitian ini diketahui karyawan PDAM Surakarta memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik hal ini diketahui karyawan mampu mengenali kekuatan dan kelemahan yang ada di dalam dirinya sehingga mampu mengoptimalkan apa yang menjadi kekuatan dan meminimalkan apa yang menjadi kelemahannya sehingga mampu memberikan kinerja yang baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Krisnanda & Surya, (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rexhepi & Berisha, (2017) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di organisasi formal baik swasta maupun pemerintah di daerah Macedonia, hasil penelitiannya menjelaskan adanya hubungan yang erat antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja bergantung pada tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karena mampu menghadapi dan mengelola segala perubahan yang ada, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

3.2.2 Hipotesis 2 (Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua mendapatkan hasil bahwa motivasi memiliki nilai t_{hitung} (7,394) > t_{tabel} (1,9769) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005 sehingga H_2 diterima, yang artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Nurjannah & Ariyanto, (2014) dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto & Mukzam, (2018), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan berusaha untuk mencapai potensi kerja secara maksimal. Dalam penelitian ini diketahui bahwa karyawan PDAM Kota Surakarta memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini dapat diketahui karyawan mampu dan sanggup menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan dengan tepat waktu. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta.

3.2.3 Hipotesis 3 (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ketiga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} (0,285) < t_{tabel} (1,9769) dan nilai signifikan sebesar 0,776 > 0,005 sehingga H_3 ditolak, yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik dan non fisik di PDAM Kota Surakarta kurang memadai dan kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Walaupun lingkungan kerja kurang memadai, karyawan tetap mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik karena karyawan memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi sehingga mengetahui apa saja yang harus dikerjakan, sehingga sarana prasarana maupun rekan kerja yang ada disekitarnya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Meirina, (2013) dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti, (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

tidak sesuai dengan penelitian Prastyo dkk, (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan hal ini dikarenakan apabila lingkungan kerja baik maka akan memberikan rasa puas sehingga karyawan bekerja dengan rasa semangat yang tinggi sehingga akan memberikan kinerja yang maksimal.

4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Variabel kecerdasan emosional, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut: Bagi Pihak PDAM Kota Surakarta, Melihat pada hasil pembahasan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini tentu dapat menjadi perhatian bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kedua variabel independen tersebut agar mencapai kinerja yang baik. Meskipun pada penelitian ini variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi hal ini tidak mendorong pihak perusahaan untuk tidak memperhatikan lingkungan kerja, sehingga pihak perusahaan tetap memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja dengan detail. Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya, Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang diduga dapat mengukur kinerja

karyawan seperti kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan, karena dapat diketahui bahwa dari penelitian ini ketiga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Sehingga nantinya dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak sampel penelitian supaya hasil penelitian dapat tergeneralisir.

DAFTAR PUSTAKA

Bakri, S.I.M, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Langsa. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, hlm. 1-18.

Hartanto, O. 2016. Influence Motivation, Ability, and Discipline on Performace Employee Department Sales and Marketing Pt Pionirbeton Industry Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* (*JRMSI)*, vol. 7, no. 1, hlm. 56-77.

Indrasari, M, Momin. M. M, Syamsudin. N, P. Newcombe & Permana. S. 2018. Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, hlm. 42-48.

Krisnanda, P. H & Surya. I. B. K. 2019. Effect of emotional and spiritual intelligence on transformational leadership and impact on employee performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, vol. 6, no. 3, hlm. 70–82.

Meirina, Y. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Industrial dan Energi Pt Haskoning Indonesia. *Jurnal MIX*, vol. 3, no. 3, hlm. 322-332.

Mulyasari, I. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, vol. 2, no. 2, hlm. 190-197.

Nurjanah, S & Ariyanto. E. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Bri, Tbk Kantor Wilayah Jakarta I. *Jurnal Telaah Bisnis*. vol. 15, no. 2, hlm. 105-116.

Prastyo, E, L. B. Hasiolan, & M. M. Warso. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan Esdm Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 2, hlm. 11-17.

Razak, N. A, Ma'amor. H, & N. Hassan. 2016. Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment Towards Quality Work Life. *Journal Procedia Economics and Finance*, vol. 37, hlm. 520–528.

Rexhepi, G & Berisha, B. 2017. The effects of emotional intelligence in employees performance. *International Journal of Business and Globalisation,* vol. 18, No. 4, hlm. 467-479.

Ridwansyah, Sadalia. I, & Absah. Y. 2018. The Analysis of The Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance At Pt Sianjur Resort, A Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia. *Journal Junior Scientific Researcher*, vol. 2, no. 7, hlm. 91-106.

Romadhona, C. A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 18, hlm. 151-159.

Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, vol. 9, no. 1, hlm. 44-53.

Supriyanto, H & Mukzam. M. D. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 58, no. 1, hlm. 141-146.

Widhiastuti, N. L. P, Saputra, & Putra. S. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Pengetahuan, dan Pelatihan Sistem Informasi Berbasis Komputer Pada Kinerja Individual di Pt. Pegadaian (Persero) Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, vol. 3, no. 2, hlm. 193-214.