TATA KELOLA
Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia
Volume 9 No. 1 (2022)
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms

Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone

Mahmud, Salim Basalamah, Zainuddin Rahman

[1] Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Abstrak
Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone serta untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Penelitian ini memilih objek penelitian kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone dan pengumpulan data dilakukan dengan data primer dan data sekunder dengan metode sampling dilakukan dengan menggunakan teknik slovin yaitu sebanyak 68 responden dari populasi sebesar 211 karyawan. Hasil penelitian variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja secara pasrial sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan spss versi 26. Hal ini penulis menyarankan agar karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. lebih meningkatkan variabel Kempetensi dan kecerdasan emosional agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. dan bagi peneliti lain dapat melanjutkan penelitian ini agar keterbatasan dalam penelitian ini dapat disempurnakan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**.**

1. Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, di karenakan setiap orang akan cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasaya kita bisa lihat di kehidupan organisasi, keluarga, masyarakat maupun dalam kehidupan dunia kerja yang setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Dalam era globalisasi sekarang ini perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena merupakan faktor utama yang mengerakkan berbagai sumber daya liannya yang berada di dalam lingkup perusahaan. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2011:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara evisien dan efektif serta dapat digunakan secaa maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, keryawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia yang baik dapa kita lihat hasilnya dari apa yang meraka kerjakan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat besar peranannya dalam kesuksesan suatu perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia harus di keloka dengan benar agar tercipta sember daya manusia yang berkualitas. Dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia, sering kita lihat upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara pelatihan, pengembangan, dan pendidikan. Dalam arti luas, pengembengan sumber daya manusia dapat kita pahami yaitu sebagai proses peningkatan potensi, kemampuan, kompetensi.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat di tentukan oleh kinerja karyawan. Dengan itu, maka kualitas dan kuantitas kinerja karyawan bisa terus meningkat sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada karyawan. kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2017:9). Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan Septiarini and Gorda (2018) Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi menurt Akbar (2018). Sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor tenaga kerja atau manusia. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja, maka perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah kompetensi dan kecerdasan emosional. Karena peningkatan kompetensi dan kecerdasan emosional setiap karyawan akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Kompetensi merupakan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membatu para karyawan dalam menyelesakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Faktor kompetensi menurut Sedarmyanti (2011) adalah sebagai berikut : ”Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soff skills dan hard skill, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinila banyak perusahaan untuk merekrut karyawan dalam perusahaan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan di tempat kerja, juga menunjutkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Semakin tinggi kesusaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tingi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa semakin karyawan memiliki kesesuaian kompetensi, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut.

Selain kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawa ada yang hal yang perlu di perhatiakan seseorang karyawan adalah kualitas kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional seseorang bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya. Tanpa adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktifitas individu tersebut akan terlambat. Menurut Robbins dan Judge (2015:70) kecerdasan emosional (emotional intelligence) adalah kemampuan seseorang untuk menila emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, mengatur emosi seseorang secara teratur. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemapuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelolah, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar keryawan dangat penting dilakukan oleh setiap karyawan. Di samping itu untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Menurut (Sihaloho and Siregar 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Lingkungan kerja dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik dimana para karyawan terseut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan parasaran kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan Nabawi (2020). Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang biak dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi Kecerdasan Emosional tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja sesua dengan kenginan organisasi dalam upaya pencapaan tujuan organisasi menurut Rozarie (2017).

Sulawesi selatan merupakan salah satu wilayah yang cukup berpotensi untuk perkembangan industri dan salah satu bahan baku utama industri makanan yaitu gula, begitupula kebutahan masyarakat yang menjadikan gula sebagai bahan utama dalam keseharian mereka. Salah satu produksi gula di Sulawesi selatan yaitu PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone terletak di desa arasoe, kecematan cina, kabupaten bone, provinsi sulawesi selatan. Pabrik Gula Bone ini merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi gula. Sebaga perusahaan yang mengelolah tebu menjadi pasir dengan lahan yang luas ini, maka sumber daya manusia sangat berpegaruh terhadap hasil produksi gula. Perlunya kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain untuk pemenuhan kebutuhan gula pada industri maupun masyarakat. Perusahaan harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya hal ini merupakan salah satu faktor tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan harus memahami dan menilai terlebih dahulu kinerja karyawannya dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan sistem yang ada dalam perusahaan tersebut.

Pada PT. Perkebunan Nusantar XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe kab. Bone Melihat gaji minimum pekerja Rp 2.800.000,00 sampai Rp 9.370.00.00 dari gaji atau upah yang didapat Karyawaan melalakukan pekerjaaan sangat bersifat budaya karena menganggap kerja di pabrik. Sebagai karyawan kurang berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu, karyawan kurang berusaha meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan, pekerjaan kurang menghasilkan sesuatu yang terbaik bahkan karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan. Hubungan antara Upah Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,5%, sangat rendah (Asmin, 2019). Gaji karyawan pada PT. Perkebunan Nusantar XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe sudah sesuai UMR yaitu sekitar Rp. 1.500.000 untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan (Asrul Sani, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompetensi, memiliki pendidikan formal dan informal yang dapat menunjang standar pekerjaan adalah sub variabel yang tergolong paling rendah dibandingkan dengan sub variabel lainnya. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan lebih mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang standar pekerjaan guna menghindari terjadinya permasalahan yang muncul dikarena hal tersebut dari masing-masing individu. Pengembangan pengetahuan dapat dimulai dengan menambah wawasan dalam konsep penerapan ilmu dibidang pekerjaan. Ini terdapat hubungan dengan pelatihan menurut Nani Mutmainna (2012) Hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada pabrik Gula Bone Arasoe. Begitu pula pada variable lingkungan kerja ternyata tidak ada hubungan antara kinerja karyawan ini berbeda dengan pendapat Sedarmayanti (2001) yang mengatakan bahwa kondisii lingkungn kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Pada kenyataannya kecerdasan emosional tidak hanya dapat dipahami saja namun harus diiringi melalui beberapa pelatihan (training) mengenai kecerdasan emosional (emotional quotient) sehingga menjadi suatu kebiasaan dan kemudian berubah menjadi karakter yang diharapkan pada diri karyawan. Fenomena seperti ini tentunya sangat membutuhkan kecerdasan emosi yang lebih baik bagi karyawan di perusahaan perkebunan agar mereka dapat tetap berkinerja baik. Dari fenomena diatas maka pabrik gula ini membutuh karyawan yang memiliki kineja yang baik. Untuk mengetahui kinerja karyawan maka diperlukan penelitian sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Penilaan kinerjan dapat dilakukan dengan cara manganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinejra karyawan, terdapat beberapa faktor yang berhungan dengan kinerja karyawan diantaranya kompetensi, kecerdasan emosianal dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan, maka akan dapat di sajikan rumusan masalah yaitu : (1). Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone ? (2). Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone ? (3). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone ? (4). Apakah Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone ?

2. Tinjauan Pustaka

Suriasumanttri (dalam Sugiyono, 2009) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek penelitian. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono 2011) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan atau hubungan antar variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas/independent variable dan variabel terikat dependent variable. Variabel bebas adalah variabel yang nilainya mempengaruhi perilaku dari variabel terikat (Heryanto dan Lukman, 2008). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang perilakunya dipengaruhi oleh variabel lain (Heryanto dan Lukman, 2008). Selanjutnya pada penelitian ini variabel bebas disebut sebagai variabel x (X) dan variabel terikat sebagai variabel y (Y)

2.1. Hubungan Kempetensi Terhadap Kinerja Karyawan

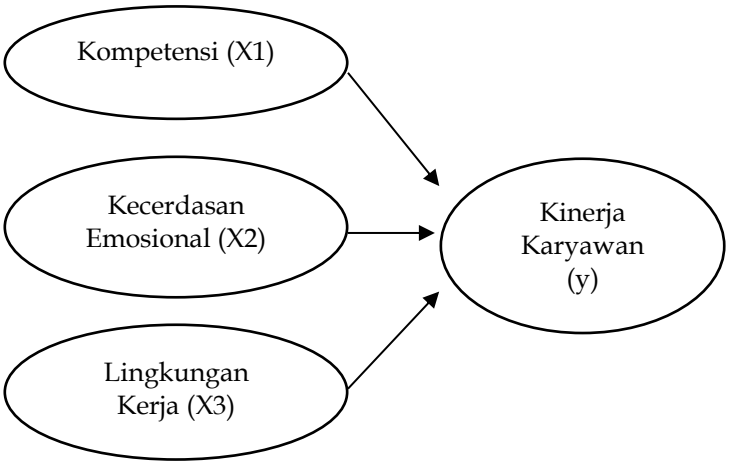
Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2017:203), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannnya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Karyawan yang memiliki ketrampilan dalam bekerja, kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik serta sikap kerja yang baik dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik karena dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan job deks yang diberikan perusahaan. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Dengan demikian secara Konseptual terdapat pengaruh antara kompetensi dengan Kinerja karyawan.

2.2. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Goleman (2002) dalam Nasution (2001) yang menunjukkan indikasi bahwa faktor dominan yang menentukan keberhasilan karir bukanlah kecerdasan otak, melainkan seperangkat kecerdasan lainnya yang kemudian dipopulerkan oleh Goleman sebagai kecerdasan emosional. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh McClelland (dalam Goleman, 2002) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapai selama hidup. Sebaliknya Mc.Clelland mengatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orangorang sukses dengan mereka yang hanya cukup baik untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Kemudian hasil penelitian Sari et al (2020) menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak.

2.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan menurut Siagian (2012:120) lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Menurut Anoraga dan Widiyanti (2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Hasil penelitian yang telah dilakukan Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :
(X) = Variabel Independen : Kompetesi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja.
(Y) = Variabel Dependen : Kinerja Karyawan

2.4. Hipotesis

a) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.
b) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan singnifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone
c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadan kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.
d) Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuisioner untuk menganalisis fakta dan data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas; Kompetensi , Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Yang dijadikan sebagai objek penelitian Penulis adalah PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe . Yang berletak di Desa Arasoe, Kecematan Cina, Kabupaten Bone. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu juni 2021 sampa juli 2021. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikumpulkan pada 68 responden. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data, dan dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi kinerja kaitannya dengan Kompetensi, Kecerdasan Emosional , dan lingkungan kerja.
2. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing

variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut. Rumus Analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan :
Y = Kinerja Karyawan
X1 = Kompetensi
X2 = Kecerdasan Emosional
X3 = Lingkungan Kerja
a = Konstanta
b1, b2, b3 = Koefisien regresi
e = Faktor Kesalahan

3. Uji Validitas Instrumen. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r, bila nilai r hitung > r tabel, dengan syarat nilai r hitung > 0,30 maka pernyataan tersebut valid atau signifikan. Hasil uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS
4. Uji Reliabilitas. Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien cronbach's alpha dengan syarat instrumen yang reliabel jika memiliki cronbach's alpha α > 0,60 mengunakan program SPSS
5. Uji Koefisien Determinasi. Uji Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan I (satu). Koefsien determinasi (R2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).
6. Uji Hipotesis yakni dengan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) Dengan tingkat cut-off yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Apabila tingkat probablitas signifikasi > 5% atau 0,05 maka hipotesis ditolak, dan apabila tingkal probabilitas signifikasi < 5% atau 0,05 maka hipotesis diterima. Uji Signifikansi Simultan (Uji F). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut; α hitung > α (0,05), maka Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabeldependen. Dan α hitung < α (0,05), maka Ha diterima, berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variable dependen.

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi	Kompetensi adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut: a. Pengetahuan b. Pemahaman	Skala *Likert*

		c. Kemampuan/ Keterampilan b. Nilai c. Sikap	
Kecerdasan Emosional	Kecerdasan secaara harfiah dapt diartikan sebagai tingkat kecerdasan seseorang dan emosi sebaga suatu gejala yang multidimensional sebagai untuk dari tingkat perasaan yang subyektif.	kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2002) dalam Nasution (2011) membagi 5 kelompok kecerdasan emosional dalam kecakapan yaitu: a. Kesadaran Diri b. Pengaturan Diri c. Kecerdasan Emosional Diri d. Kesadaran Sosial e. Keterampilan Sosial	Skala *Likert*
LIngkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah suatu sikap perilaku yang menunjukkan kesediaan untuk mematuhi dan mendukung ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai-nilai serta kaidah yang berlaku.	Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut (Septianto, 2010) yaitu : a. Suasana Kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Fasilitas Kerja	Skala Likert
Kinerja	Kinerja Karyawan adalah serangkaian prestasi atau hasil yang diperoleh dari kegiatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu	Indikator-indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Hendro (2018) adalah sebagai berikut: a. Kuantitas b. Kualitas c. Kecepatan Waktu d. Kehadiran e. Kempuan Kerja Sama	Skala *Likert*

4. Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Peneliti mengambil jumlah responden sebanyak 68 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Terdapat 5 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pendapatan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	57	83.8 %
	Perempuan	11	16.2 %
	Total	68	100,0 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 57 orang (83,8%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang (16,2%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Persentase Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	<30 TAHUN	9	13.2 %
	31-40 TAHUN	17	25.0 %
	41-50 TAHUN	26	38.2 %
	>50 TAHUN	16	23.5 %
	Total	68	100.0 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahawa persentase responden berdasarkan usia, bahwa responden usia 41 – 50 tahun mendominasi responden penelitian ini, yakni 26 orang (38,2%), kemudian disusul dengan responden usia 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang (25,0%), responden berusia >50 tahun sebanyak 16 orang (23,5%), sedangkan terendah adalah pada kelompok umur <30 tahun yang hanya 9 orang (13,2%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMP	4	5.9 %
	SMA	53	77.9 %
	D3	5	7.4 %
	S1	6	8.8 %
	Total	68	100.0 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Tabel 4 menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S-1) sebanyak 6 orang (8,8 %) disusul responden tamatan Diploma D3 sebanyak 5 orang (7,7 %). sedangkan responden yang berpendidikan tamatan (SMA) sebanyak 53 orang (77,9%) disusul responden tamatan (SMP) sebanyak 4 orang (5,9 %).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	<3 TAHUN	7	10.3 %
	4-5 TAHUN	3	4.4 %
	6-8 TAHUN	6	8.8 %
	>9 TAHUN	52	76.5 %
	Total	68	100.0 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa relevansi dari umur Karyawan umumnya akan tercermin pada masa kerja. jumlah tertinggi Karyawan berdasarkan masa kerja >9 tahun sebanyak 52 orang (76,5%), disusul masa kerja antara <3 Tahun sebanyak 7 orang (10,3%), masa kerja antara 6 – 8 tahun sebanyak

6 orang (8,8 %) dan yang terkecil adalah masa kerja antara 4 – 5 tahun, yakni 3 orang (4,4 %). Data tersebut memperlihatkan bahwa Karyawan yang dimiliki adalah Karyawan yang sudah tua namun semangat dan inovatif dalam bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 6. Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan

		Frequency	Percent
Valid	1,5-2,5 JUTA	4	5.9 %
	2,6-3,9 JUTA	48	70.6 %
	>4 JUTA	16	23.5 %
	Total	68	100.0 %

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa pendapatan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat kita lihat mulai dari 2,6-3,9 juta sebanyak 48 orang (70,9 %), disusul pendapatn >4 juta sebanyak 16 orang (23,5%) dan yang terkecil pendapat 1,5-2,5 juta yakni sebayak 4 orang (5,9%).

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh tiga variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Lingkungan Kerja (X3), dengan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.

Persepsi Karyawan terhadap indikator kompetensi: Anda punya pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, yang memilih sangat tidak setuju 3 (4,4 %) responden, memilih kurang setuju 1 (1,5%) responden, setuju 42 (61,8%) responden dan memilih sangat setuju 22 (32,4%) responden. Anda memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, yang memilih tidak setuju 2 (2,9%) responden, memilih kurang setuju 1 (1,5%) responden, memilih setuju 44 (64,7%) responden dan memilih sangat setuju 21 (30,9%) responden. Anda mempunyai keterampilan khusus terhadap apa yang dikerjakan, yang memilih sangat tidak setuju 1 (1,5%) responden, memilih tidak setuju 2 (2,9%) responden, memilih kurang setuju 5 (7,4%) responden, memilih setuju 44 (64,7%) responden dan memilih sangat setujuh 16 (23,5%) responden. Anda terbuka dan jujur terhadap pekerjaan yang di lakukan, yang memilih sangat tidak setuju 2 (2,9%) responden, memilih tidak setuju 1 (1,5%) responden, memilih kurang setujuh 2 (2,9%) responden, memilih setuju 42 (61,8%) responden dan sangat setuju 21 (30,9%) responden. Anda puas terhadap gaji atau upah yang didapatkan, yang memilih sangat tidak setuju 5 (7.4%) responden, memilih kurang setuju 5 (7,4%) responden, memilih setuju 46 (67,7%) responden dan sangat setuju 12 (17,6%) responden. Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepan, yang memilih sangat tidak setuju 1 (1.5%) responden, memilih kurang setuju 3 (4,4%) responden, memilih setuju 50 (73,5%) responden dan sangat setuju 14 (20,6%) responden. Perilaku anda diterima dilingkungan pekerjaan, yang memilih tidak setuju 1 (1.5%) responden, memilih kurang setuju 1 (1,5%) responden, memilih setuju 51 (75,0%) responden dan sangat setuju 15 (22,1%) responden.

Persepsi Karyawan terhadap indikator Kecerdasan Emosional : Anda memiliki kesadaran diri untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, yang memilih sangat tidak setuju 1 (1,5%) responden, yang memilih tidak setuju 1 (1,5%) responden, yang memilih kurang setuju 4 (5,9%) responden, memilih setuju 42 (61,8%) responden dan memilih sangat setuju 20 (29,4%) responden. Anda mampu mengelola emosi dalam bekerja, yang memilih sangat tidak setuju 2 (2,9%) responden, memilih tidak setuju 2 (2,9%) responden, memilih kurang setuju 2 (2,9%) responden, memilih setuju 44 (64,7%) responden dan memilih sangat setuju 10 (14,7%) responden. Memiliki dorongan untuk berbuat terbaik dalam pekerjaan, yang memilih tidak setuju 1 (1,5%) responden, memilih kurang setuju 2 (2,9%) responden, memilih setuju 44 (64,7%) responden dan memilih sangat setuju 21 (30,9%) responden. Mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja, yang memilih kurang setuju 3 (4,4%) responden, memilih setuju 47 (69,1%) responden dan memilih sangat setuju 18 (26,5%)

responden. Anda mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja, yang memilih sangat tidak setuju 2 (294%) responden, memilih kurang setuju 5 (7,4%) responden, memilih setuju 48 (70,6%) responden dan memilih sangat setuju 13 (19,1%) responden. Anda bias memahami diri dan perasaan orang lain, yang memilih sangat tidak setuju 4 (4,4%) responden, yang memilih tidak setuju 2 (2,9%) responden, yang memilih kurang setuju 9 (13,2%) responden, memilih setuju 46 (67,6%) responden dan memilih sangat setuju 8 (11,8%) responden

Persepsi Karyawan terhadap indikator Lingkunga Kerja : Anda merasa senang dengan suasana pekerjaan, yang memilih sangat tidak setuju 4 (5,9%) responden, memilih tidak setuju 1 (1,5%) responden, memilih kurang setuju 2 (2,9%) responden, memilih setuju 54 (79,4%) responden dan memilih sangat setuju 7 (10,3%) responden. Merasa memiliki rasa kekeluargaan terhadap rekan kerja, yang memilih sangat tidak setuju 2 (2,9%) responden, memilih kurang setuju 1 (1,5%) responden, memilih setuju 52 (76,5%) responden dan memilih sangat setuju 13 (19,1%) responden. Anda merasa fasilitas yang ada menunjang pekerjaannya, yang memilih sangat tidak setuju 5 (7,4%) responden, memilih tidak setuju 1 (1,5%) responden, memilih kurang setuju 9 (13,2%) responden, memilih setuju 41 (60,3%) responden dan memilih sangat setuju 12 (14,7%) responden. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama saya bekerja, yang memilih sangat tidak setuju 5 (7,4%) responden, memilih tidak setuju 3 (4,4%) responden, memilih kurang setuju 7 (10,3%) responden, memilih setuju 43 (63,2%) responden, dan sangat setuju 10 (14,7%) responden.

Persepsi Karyawan terhadap indikator Kinerja Karyawan : Dalam bekerja anda bias melakukan sebanyak mungkin sesuai target, yang memilih tidak setuju 1 (1,5%) responden, memilih kurang setuju 8 (11,8%) responden, memilih setuju 48 (70,6%) responden dan memilih sangat setuju 17 (25,0%) responden. Dalam bekerja mengedepankan efiktifitas dan efisiensi, yang memilih kurang setuju 3 (4,4%) responden, memilih setuju 48 (70,6%) responden dan memilih sangat setuju 17 (25,0%) responden. Dalam melakukan pekerjaan selalu tepat waktu, yang memilih sangat tidak setuju 4 (5,9%) responden, memilih tidak setuju 2 (2,9%) responden, memilih kurang setuju 6 (8,8%) responden, memilih setuju 39 (57,4%) responden dan memilih sangat setuju 17 (25,-0%) responden. Selalu hadir disetiap jam kerja tepat waktu, yang memilih sangat tidak setuju 5 (7,4%) responden, memilih tidak setuju 1 (1,5%) responden, memilih kurang setuju 1 (1,5%) responden, memilih setuju 42 (61,8%) responden dan memilih sangat setuju 19 (27,9%) responden. Selalu berharap bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekrjaan, yang memilih sangat tidak setuju 1 (1,5%) responden, memilih tidak setuju 4 (5,9%) responden, memilih kurang setuju 11 (16,2%) responden, memilih setuju 48 (70,6%) responden dan memilih sangat setuju 4 (5,9%) responden. Mampu berinovasi dalam bekerja, yang memilih sangat tidak setuju 16(1.5%) responde, memilih kurang setuju 5 (7,4%) responden, memilih setuju 44 (64,7%) responden dan memilih sangat setuju 18 (26,5%) responden.

C. Hasil Penelitian

Uji Validitas Instrumen

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika r hitung > r tabel (0,235). jika kurang dari 0,235 maka dinyatakan tidak valid. untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti dalam table 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,818 >	0,235	Valid
	X1.2	0,888 >	0,235	Valid
	X1.3	0,693 >	0,235	Valid
	X1.4	0,813 >	0,235	Valid
	X1.5	0,756 >	0,235	Valid
	X1.6	0,727 >	0,235	Valid
	X1.7	0,757 >	0,235	Valid
Kecerdasan Emosional	X2.1	0,865 >	0,235	Valid
	X2.2	0,878 >	0,235	Valid
	X2.3	0,601 >	0,235	Valid
	X2.4	0,689 >	0,235	Valid
	X2.5	0,824 >	0,235	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X2.6	0,841 >	0,235	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,920 >	0,235	Valid
	X3.2	0,722 >	0,235	Valid
	X3.3	0,905 >	0,235	Valid
	X3.4	0,886 >	0,235	Valid
Kinerja Karyawan	Y 1	0,732 >	0,235	Valid
	Y2	0,578 >	0,235	Valid
	Y3	0,918 >	0,235	Valid
	Y4	0,905 >	0,235	Valid
	Y5	0,773 >	0,235	Valid
	Y6	0,669 >	0,235	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diperoleh bahwa setiap pernyataan yang memiliki nilai r hitung > r tabel sesuai dengan persyaratan uji validitas bahwa nilai r hitung > r tabel (0,235). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variable.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat diliihat dari nilai cronbach's alpha (α), dimana suatu konstruk atau indikator dikatakan reliabel yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar (>) 0,60, maka indikator atau kuesioner adalah reliabel sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil (<) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliable. Secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Indeks Koefisien Reliabilitas	N Of Items	Keterangan
Kompetensi	.882	0,60	7	Realibel
Kecerdasan Emosional	.876	0,60	6	Realibel
Lingkungan Kerja	.881	0,60	4	Realibel
Kinerja	.860	0,60	6	Realibel

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Dari hasil tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha > 0,60 sehingga penelitian ini adalah realibel atau bisa dapat dipercaya. Kemudian untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep pada variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R2) atau Goodness of Fit Test, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu : Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.

Tabel 9. Hasil Koefisien Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882[a]	.777	.767	1.718
a. Predictors: (Constant), LING, KECER, KOMP				

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa variabel koempetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja bahwa nilai R Square (R2) sebesar 0,777 atau 77,7%. Hal ini berarti bahwa 77.7% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan. Dan sisanya 22,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji Analisis Regresi Linear Berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Adapun hasil olahan data melalui SPSS yang dapat diketahui dalam tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**T**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	4.055	1.730		2.343	.022
	KOMPETRNSI	.109	.103	.121	1.055	.296
	KECERDASA EMOSIONAL	.302	.123	.281	2.458	.017
	LINGKUNGAN KERJA	.612	.131	.530	4.678	.000
A. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 10 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4{,}055 + 0{,}109\ X1 + 0{,}302\ X2 + 0{,}612\ X3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 4,055 menunjukkan bahwa nilai konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 4,055

b1 = 0,109 hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.

b2 = 0,302 hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.

b3 = 0,612 hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. adalah Lingkungan Kerja (X3). Hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 0,612 yang menunjukkan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel yang lainnya.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung

dengan nilai Ttabel. Apabila Thitung > Ttabel maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.055	1.730		2.343	.022
	KOMPOTENSI	.109	.103	.121	1.055	.296
	KECERDASAN EMOSIONAL	.302	.123	.281	2.458	.017
	LINGKUNGAN KERJA	.612	.131	.530	4.678	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 16 diatas diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berupa :

1. Kompetensi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,296 > 0,05 dan t hitung 1,055 < t tabel 1,668. Ini berarti bahwa variabel kompetensi tidak signifikan akan tetapi berpegaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.
2. Kecerdasan emosional mempunyai nilai signifikan sebesar 0,017 < 0,05 dan t hitung 2,458 > t tabel 1,668. Ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.
3. Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan t hitung 4,678 > 1,668. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dan sangat singifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. apabila nilai Fhitung > Ftabel, maka variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. sebaliknya, apabila Fhitung < Ftabel, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. apabila signifikansinya < 0,05 dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.134	3	219.711	74.476	.000[b]
	Residual	188.807	64	2.950		
	Total	847.941	67			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KECERDASAN EMOSIONAL LINGKUNGAN KERJA						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS, 2021

Nilai f tabel dapat dilihat dari nilai df1 dan df2. Nilai df1 = k-1 dan nilai df2 = n-k. jumlah sampel pada penelitian ini yaitu (n) = 68, jumlah variabel bebas dan terikat (k) = 4 maka diperoleh nilai df1 = 4-1 = 3 dan nilai df2 = 68-3 = 65. Maka berdasarkan tabel 17 dapat diketahui nilai F tabelnya sebesar 2,75. Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat hasil dari uji F nilai F hitung sebesar 74,476 > 2,75 dari F tabel dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka secara simultan variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.

Pembahasan

Berdasarkan Analisa pengujian regresi linear berganda diatas, dapat penulis paparkan pembahasan untuk menjawab tujuan – tujuan dalam penelitian ini, pembahasan hasil pada penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kompetensi ini menggunakan indikator oleh Gordon dalan Sutrisno yang mengemukakan bawa indikator kompetnsi adalah meliki pengetahuan kognitif, kognitif dan efektif yang dimiliki individu, memiliki kemampuan atau keterampilan, Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) , dan terakhir Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Dari kelima indikator terebut kemudian dimasukkan kedalam 7 pertanyaan pada kuesioner yang disebar di karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone (Responden). Berdasarkan hasil jawaban dari responden, kemudian menunjukkan bahwa nilai indeks tertinggi jawaban responden dari lima pertanyaan variabel fasilitas kerja adalah pertanyaan (6) dengan indikator Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepanya, yakni nilai mean 3.37 (kategori sangat tinggi), Kemudian nilai indeks terendah yaitu pertanyaan (1) Anda punya pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, memiliki nilai indeks 2.96 (kategori kurang) dapat disimpulkan bahwa kompetensi belum memadai untuk mendukun aktifitas di pabrik gula sehingga bisa meningkat kinerja. Akhirnya disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kompetensi berada pada range mean dengan nilai ratarata 3,17 Dengan dilihat ini dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi kerja dari para karyawan tinggi, maka kinerja yang ditunjukan dan dihasilkan oleh karyawan juga akan tinggi. Berdasarkan hasil hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan dari variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. terbukti kebenarannya. Hal ini terlihat dari t hitung lebih besar dari nila t table dan signifikannya lebih besar dari marjin erroenya, hal ini berarti kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone, terdapat pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan oleh variabel kompetensi dari para karyawan itu sendiri. Tingkat kompetensi responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone secara umum relatif baik, hal ini terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yang disebarkan sebagian besar memberikan jawaban Setuju untuk setiap item pernyataan namun masih ada indikator yang dinilai masih kurang oleh sebagian responden terutama tentang mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan tersebut sehingga perusahaan diharapkan meningkatkan pelatihan bagi karyawan agar karyawan mampu mengevaluasi kemampuannya sehingga karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Jon Maizar (2017) menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan dari variabel kompetensi kerja terhadap kinerja kar yawan PT.Perkebunan Nusantara VI (persero) Pasaman Barat. terbukti kebenarannya. Ditentukan secara positif tetapi tidak signifikan oleh kompetensi kerja dari para karyawan itu sendiri. Jika kompetensi kerja dari para karyawan tinggi, maka kinerja yang ditunjukan dan dihasilkan oleh karyawan juga akan tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakian tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Memalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kecerdasan emosional ini menggunakan indikator oleh Goleman yang mengemukakan bawa indikator kecerdasan emosional adalah kesadaran akan perasaan yang timbul dalam individu, kemampuan untuk mengedalikan emosi oleh diri sendiri, dorongan untuk meningkatkan atau memenuhi standar keunggulan, kemampuan individu dalam menyadari dirinya untuk berhubungan dengan orang lain dan indicator terakhir menangani emosi orang lain. Dari kelima indikator terebut kemudian dimasukkan kedalam 6 pertanyaan pada kuesioner yang disebar di karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone (Responden). Berdasarkan hasil jawaban dari responden, kemudian menunjukkan bahwa nilai indeks tertinggi jawaban responden dari enam pertanyaan variabel fasilitas kerja adalah pertanyaan (2) dengan indikator mampu mengelola emosi dalam bekerja, yakni nilai mean 3.46 (kategori sangat tinggi), Kemudian nilai indeks terendah yaitu pertanyaan (1) memliki kesadaran diri untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, memiliki nilai indeks 3, 06 (kategori tinggi). Akhirnya disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kecerdasan emosional berada pada range mean dengan nilai ratarata 3,3,3. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung lebih kecil dari t babel dan singnifikannya lehih kecil dari marjin errornya, Hal ini menunjukkan pentingnya kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini secara parsial kecerdasan emosional terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Hal ini didukung oleh pendapat Goleman (2009:45) kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati, dan membina hubungan dengan orang lain. Jika karyawan mampu mengendalikan dirinya dengan baik dan mampu menghadapi masalah yang terjadi di perusahaan serta memotivasi diri sendiri agar meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja maka hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Ulfa Khairunnisa Sinaga (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan" yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban responden mengenai variable lingkungan kerja 76,5% responden menjawab setuju dalam menyawab pertayaan : Karyawan merasa seneng dengan suasana kerja. Artinya 76,5% responden sepakat bahwa suasana tempat kerja telah mencukupi. Selain itu, 62,3% responden menjawab setuju dalam pertayaan : kondisi di ruang kerja memberikan keyamanan selama bekerja. Artinya responden sepakat bahwa ruangan kerja di tempat kerja sudah mencukupi. Hal ini yang menyebabkan adanya pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa di Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkenaan dengan tugas-tugas pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung lehih besar t table dan signifikannsinya lebih kecil dari marjin erronya, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone.Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh H.Muh Rusdi, Muh Samsul Alam (2017) yang menemukan bahwa berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan.

5. Simpulan

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut: Variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Sumbangan pengaruh variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan lingkungan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77,7% %, sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini. Variabel kompetensi kerja secara parsial terdapat pegaruh yang negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,296 lebih besar dari alpha (α) 0,05. Variabel kecerdasan emosional secara parsial kurang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,017 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone. Dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05.

Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone dimasa yang akan datang, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk variabel kompetensi kerja hendaknya pimpinan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone lebih meningkatkan dan Memberikan semacam pelatihan yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja seperti Memberikan pelatihan yang merata dan adil kepada setiap karyawan dan Menerapkan hasil pelatihan yang diterima karyawan ditempat kerja sehingga manfaat pelatihan itu betul-betul dilarasakan oleh karyawan.Melakukan evaluasi secara berkala terhadap keberhasilan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan bersungguh-sungguh setiap mengikuti pelatihan yang diberikan bukan hanya sekedar seremonial saja. Untuk variabel kecerdasan emosional hendaknya pimpinan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone memperhatikan kualitas kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan atau dalam perencanaan sumber daya manusia dimana datang melelui tes atau lebih mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki keseimbangan antara komponen-komponen kecerdasan emosional yang dimilikinya yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Untuk variabel lingkungan kerja hendaknya pimpinan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kab. Bone Agar dapat mempertahankan apa yang sudah baik dan hendaknya lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karawan lebih meningkat dan lebih menghasilkan kinerja yang memuaskan di PT. Persero Pabrik Gula Camming.

Daftar Pustaka

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." JIAGANIS 3 (1).

Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

Asrul sani, 2019, Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.

Asmin, tahun 2019, Pengaruh upah Terhadap Produktifitas kerja Karyawan Pada PT. Nusantara XIV Pabrik Gula Bone.

Bambang, Riyanto. 2008. Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Edisi Keempat. Cetakan Kedelapan. Yayasan Penerbit Gajah Mada. Yogyakarta

Danang Sunyoto. 2013. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS.

Dwi Septianto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pataya Semarang). Skripsi dipublikasikan. http://eprints.undip.ac.id. Diakses tanggal 31 Januari 2016.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Edy Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Febriansyah , Hardino. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.

Goleman, D. (2009). Kecerdasan Emosional. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel (2015). Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali,. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali,Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. Tata Kelola, 8(1), 92-104.

H.Muh Rusdi, Muh Samsul Alam. 2017 "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Persero Pabrik Gula Cammaing Di Kab. Bone".

Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendro, Timoti 2018, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan pada CV KARYA GEMILANG, Jurnal, Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Julianto Hutasuhut. 2016 "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan)".

Jon Maizar "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Pasaman Barat'. Jurnal urnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 218-239

Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 86-97.

Nabawi, Rizal. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2 (2): 170–83.

Nabawi, Rizal. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2 (2): 170–83.

Nani Mutmainna. 2012. "HUBUNGAN PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI DENGAN TINGKAT KINERJA KARYAWAN."

Nabawi, Rizal. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2 (2): 170–83.

Nani Mutmainna. 2012. "HUBUNGAN PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI DENGAN TINGKAT KINERJA KARYAWAN."

Oktavina, Melya 2018, Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Penempatan Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Surya di Surabaya,Skripsi.

Pasinringi, M. A. A., Vanessa, A. A., & Sandy, G. (2021). The Relationship Between Social Support and Mental Health Degrees in Emerging Adulthood of Students. Golden Ratio of Social Science and Education, 2(1), 12-23.

Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Rozarie. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Timur: C V R A De Indonesia, Jawa Timur–Negara Kesatuan Republik.

Rozarie. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Timur: C V R A De Indonesia, Jawa Timur–Negara Kesatuan Republik.

Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 61-71.

Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Sutrisno, Edi.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sugiyono (2011).Metode Penelitian Kuantitatifdan R&D. Alfabete Arikunto. Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sunyoto, Danang. 2014. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus). Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta

Sari, Lia Agustiana, Onsardi Onsardi, and Sri Ekowati. 2020. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH BENGKULU." Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib) 1 (1): 79–88.

Septiarini, Ni Made Astri, and A A N Eddy Supriyadinata Gorda. 2018. "Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan." Jurnal Manajemen Bisnis 15 (4): 24–41.

Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan." Jurnal Ilmiah Socio Secretum 9 (2): 273–81.

Taufan, M. Y. (2021). Professional Development of Teachers, Competencies, Educational Facilities and Infrastructure on Teacher Performance and Learning Achievement of High School Students in Makassar City. Golden Ratio of Social Science and Education, 2(1), 24-38.

Thoyib, Arman. 2011. Juranal Aplikasi Manajemen Vol 9. Malang : Penerbit UM Press.

Ulfa Khairunnisa Sinaga. 2019 "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.. Perkebunan Nusantara IV Medan

Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Edisi ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Wursanto. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi