p-ISSN: 2963-7856| e-ISSN: 2961-9890
Available online at jerkin.org/index.php/jerkin
Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
Volume 3 No. 4, April-June 2025, pp 780-786

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung

Khut Batul Uma[1], Kadeni[2]
[1,2]Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, No 7 Jl. Mayor Sujadi Timur 66221, Kedungwaru, Tulungagung, Jawa Timur
E-mail: khutbatul54@gmail.com
* Corresponding Author

https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.510

ARTICLE INFO

cle history
Received: 21 April 2025
Revised: 24 April 2025
Accepted: 29 April 2025

Kata Kunci:
Kecerdasan emosional, Pengalaman kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

Keywords:
Emotional intelligence, work experience, work environment, employee performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PR. Margantara Jaya. Penelitian ini berjenis kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode pengumpulan data angket (kuensioner). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-hitung < T-tabel (2,778 > 1.998) dan signifikasi 0,007 < 0,05. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-hitung > T-tabel (3,135 > 1.998) dan signifikan 0,003 < 0,05. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-hitung > T-tabel (2,322 > 1.998) dan signifikan 0,024 < 0,05. Sedangkan kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung > F-tabel (48,506 > 2,74) dengan niali signifikan 0,000 < 0,05.

This research aims to determine the influence of emotional intelligence, work experience, and work environment on employee performance in PR. Margantara Jaya. This research is a descriptive quantitative type, using multiple linear regression analysis using a questionnaire data collection method. The research results show that the emotional intelligence variable has a partially significant positive effect on employee performance with a T-count < T-table (2.778 > 1.998) and a significance of 0.007 < 0.05. The work experience variable has a partially significant positive effect on employee performance with a T-count > T-table (3.135 > 1,998) and a significant 0.003 < 0.05. The work environment variable has a partially significant positive effect on employee performance with a T-count > T-table (2.322 > 1.998) and a significant 0.024 < 0.05. Meanwhile, emotional intelligence, work experience and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a value of F-count > F-table (48.506 > 2.74) with a significant value of 0.000 < 0.05.

This is an open access article under the CC–BY-SA license.

How to Cite: Khut Batul Uma et al. (2025) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung .3(4) 780-786. doi: https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.510

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lainnya. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan perlu mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Sihaloho & Siregar, 2020). Menurut (Rastana et al., 2021) menyatakan kinerja adalah kuantintas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di tetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya kecerdasan emosional, Menurut (Junaidi et al., 2021) Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk "mendengarkan" bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kecerdasan intelektualnya saja, namun juga kecerdasan emosional dan spiritual. Masalah-masalah itu tidak cukup hanya disolusikan dengan pendekatan kecerdasan intelektual. Oleh karena itu, diperlukan pula pendekatan kecerdasan emosi.(N. R. Dalimunthe et al., 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, Pengalaman kerja yang dimiliki individu sumber daya manusia sangat dipengaruhi aktivitas kerjanya. Menurut (Paramarta, 2019) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan kemampuan individu dalam pekerjaan yang dapat diperkirakan dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Pengalaman pegawai harus dilihat sebagai aset yang diharapkan dan akan terus dikembangkan. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dan kinerja karyawan, Untuk mencapai tujuan yang dimaksut perusahaan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka suatu perusahaan perlu adanya memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020) berpendapat lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari.

PR. Margantara Jaya adalah salah satu pabrik olahan tembakau yaitu perusahaan rokok yang ada di Kabupaten Tulungagung. Maka dengan lokasi Pabrik yang berada di Desa Gesikan Kecamatan Pakel, Kabupaten Tulungagung, pangsa pasar perusahaan rokok ini yang utama adalah masyarakat Tulungagung itu sendiri. Adapun hasil observasi dan wawancara serta menyebarkan angket sederhana ke sepuluh karyawan didapat informasi bahwa tampaknya kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam membentuk tingkat kinerja karyawan di pabrik. Dengan memberikan presentase kecerdasan emosional sebanyak 65% yang disebabkan oleh faktor umur, 30% yang disebabkan kurang kedisiplinan karyawan dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan kebutuhan akan kemampuan adaptasi emosional karyawan dalam menghadapi tantangan dan tekanan dalam lingkungan kerja pabrik rokok serta kedisiplinan yang tertanam dalam diri karyawan. Pengalaman kerja, dengan persentase 30%, juga diakui sebagai kontributor utama terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang luas dan relevan memberikan pemahaman yang mendalam tentang tugas-tugas karyawan, yang berpotensi meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Lingkungan kerja, dengan persentase 80%, juga diakui sebagai faktor yang signifikan. Lingkungan yang aman, nyaman dan bersih serta efisiensi proses kerja dianggap memainkan peran penting dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung kinerja optimal karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, penulis hendak melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR Margantara Jaya Tulungagung"

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data angket (kuensioner). Penelitian dilaksanakan kepada karyawan Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung. Sampel dalam penelitian ini 66 orang. Teknik sampling penelitian adalah menggunakan sampel purposive. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS 21 for Windows dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	3.758	4.129		.910	.366
Kecerdasa Emosional	.313	.113	.301	2.778	.007
Pengalaman Kerja	.350	.112	.352	3.135	.003
Lingkungan Kerja	.313	.135	.272	2.322	.024
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil olahan peneliti,2024

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Seperti hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diperoleh persamaan linier sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ yaitu $Y = 3{,}758 + 0{,}301X_1 + 0{,}352X_2 + 0{,}272X_3$ persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan yaitu:

a. α adalah konstanta yang besarnya 3,758 memberitahukan bahwa jika variabel independen (kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) sebesar 0 (nol), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 3,758
b. (b_1) adalah koefisien regresi dari X_1 sebesar 0,301 yang berarti jika varaibel independen (kecerdasan emosional) akan meningkat sebesar 0,301 poin dengan asumsi lain tetap (konstan)
c. (b_2) adalah koefisien regresi dari X_2 sebesar 0,352 yang berarti jika varaibel independen (pengalaman kerja) akan meningkat sebesar 0,352 poin dengan asumsi lain tetap (konstan)
d. (b_3) adalah koefisien regresi dari X_3 sebesar 0,272 yang berarti jika varaibel independen (lingkungan kerja) akan meningkat sebesar 0,272 poin dengan asumsi lain tetap (konstan)

2. Koefisien Determinasi (Adjust R Square)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837[a]	.701	.687	2.140
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja				

Sumber: Hasil olahan peneliti,2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa koefisien korelasi adalah sebesar 0,837, dan determinasi Adjusted R Square sebesar 0,701 atau 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 70,1% perubahan variabel (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel (X_1), variabel (X_2) dan variabel (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel X_1, X_2 dan X_3 yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

3. Pengujian Hipotesis
   a. Uji t

Hasil dari perhitungan uji statistik t dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.758	4.129		.910	.366
Kecerdasan Emosional	.313	.113	.301	2.778	.007
Pengalaman Kerja	.350	.112	.352	3.135	.003
Lingkungan Kerja	.313	.135	.272	2.322	.024
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil olahan peneliti,2024

Hasil pengujian uji-t pada tabel 3, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai signifikan variabel kecerdasan emosional sebesar 0,007 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Nilai signifikan variabel pengalaman kerja sebesar 0,003 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3) Nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,024 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

   b. Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666.509	3	222.170	48.506	.000[b]
	Residual	283.976	62	4.580		
	Total	950.485	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja						

Sumber: Hasil olahan peneliti,2024

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai signifikan 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahsan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,301 tanda positif yang artinya se semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PR Margantara Jaya Tulungagung. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat diambil kesimpulan hasil penelitian ini menguat pendapat penelitian yang pernah dilakukan oleh Abd. Halim (2020), Yulia Resi dan Suhardi (2020), Hitarocky Fransiskus (2022), Junaidi (2021), Kadeni (2022), dan Abimanyu dan Rorim (2021) terdapat beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Abd. Halim (2020) hasil dari penelitian ini

adalah berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhan batu, Yulia Resti Fauzi Dan Suhardi (2020) hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,352 tanda positif yang artinya se semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PR Margantara Jaya Tulungagung. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat diambil kesimpulan hasil penelitian ini menguat pendapat Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Asmini dan Suhardi (2020), Basyit et.al (2020) dan Ariani et.al (2020). Hasil ini diperoleh dari karyawan yang berpengalaman berkerja dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya dukungan dari pengetahuan, keahlian dan keterampilan sehingga akan membuat karyawan lebih berpengalaman dan bisa meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Asmini dan Masyadi (2022), Abdul Basyit berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Misi Pasar Raya Soppeng, Bambang Sutikno, dan Joes Dwiharto (2020) berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan., Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung (2020) berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja dengan perolehan angka t-hitung 2.295>1.670 t-tabel dan signifikansi 0.028<0.05. Secara parsial menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap ki”nerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,352 tanda positif yang artinya se semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PR Margantara Jaya Tulungagung. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat diambil kesimpulan hasil penelitian ini menguat pendapat Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Hitarocky Fransiskus (2020), Yulia Resi & Suhardi (2020), dan Abimanyu Prasetyo (2021) terdapat beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan scor yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Hitarocky Fransiskus Simamora, Victor P K Lengkong dan Rita N Taroreh (2022) berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial kemampuan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kecerdasan emosional (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado, Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung (2020) berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dengan perolehan angka t-hitung 2.861>1.670 t-tabel dan signifikansi 0.007<0.05, Secara parsial menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan *SPSS versi 21 for Windows* diperoleh hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari rumus diperoleh nilai F = $\frac{222,170}{4,580}$ = 48,506, maka F_{hitung} (48,506) > F_{tabel} (2,74) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PR Margantara Jaya Tulungagung

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

SIMPULAN

Ucapan terima kasih peneliti kepada pihak – pihak yang telah membantu proses penelitian ini terutama kepada bapak Kadeni selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan motivasi demi terselesainya penelitian ini, Ibu Mayang dan Ibu Risa selaku selaku karyawan PR Margantara Jaya yang juga sebagai pihak bagian administrasi yang telah memberikan kesempatan peneliti mengadakan penelitian. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pihak editor Jurnal Jonedu yang telah mengizinkan dan memberikan saran demi kesempurnaan artikel ini.

REFERENSI

Ahmad, R. (2010). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendididkan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman*.

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, *9*(1), 74–86. https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.232

Asmini, & Masyadi. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Misi Pasar Raya Soppeng. *Journal of Management & Business*, *5*(2), 77–88.

Assa, A. F. (2022). Dampak Kecerdasan Emosional, Inovasi Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Startup E-Commerce Xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(3), 1433–1449. https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2572

Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 1–10.

Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, *5*(1), 12–20. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851

Dalimunthe, N. R., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, *2*(1), 18–25. https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.283

Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, *1*(1), 119. https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8

Halim, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, *7*(1), 76–88. https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i1.1539

Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, *17*(1), 69. https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79. https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561

Junaidi, Azwar, M., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *1*(1), 64–71. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.15

Kadeni, K. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, *7*(3), 615–623. https://doi.org/10.28926/briliant.v7i3.1019

Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, *1*(1), 44–55. https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i1.6

Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *15*(2), 80–86. https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1087

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *3*(2), 137–148. https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328

Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(4), 276. https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709

Paulina, P., & Janrosl, V. S. E. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa di Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *4*(3), 440–448. https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v5i3.7642

Pentury, G. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *6*(1), 33–46. https://doi.org/10.30598/manis.6.1.33-46

Permata, I., Asbari, M., Ariansyah, & Aprilia, M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional dalam Perspektif Neurosains di Dunia Pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, *3*(2), 60–64.

Sri Murniyanti. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, *5*(2), 45–52. https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.32

Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *14*(1), 46–57. https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)