

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI DAN  
LINGKUBGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. DISTRIVERSA BUANA MAS  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ANDRIAN NAPITUPULU  
NPM : 178320370**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/11/23

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI DAN  
LINGKUBGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. DISTRIVERSA BUANA MAS  
MEDAN**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
di Fakultas Ekonomi  
Universitas Medan Area

Oleh :

**ANDRIAN NAPITUPULU  
NPM : 178320370**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

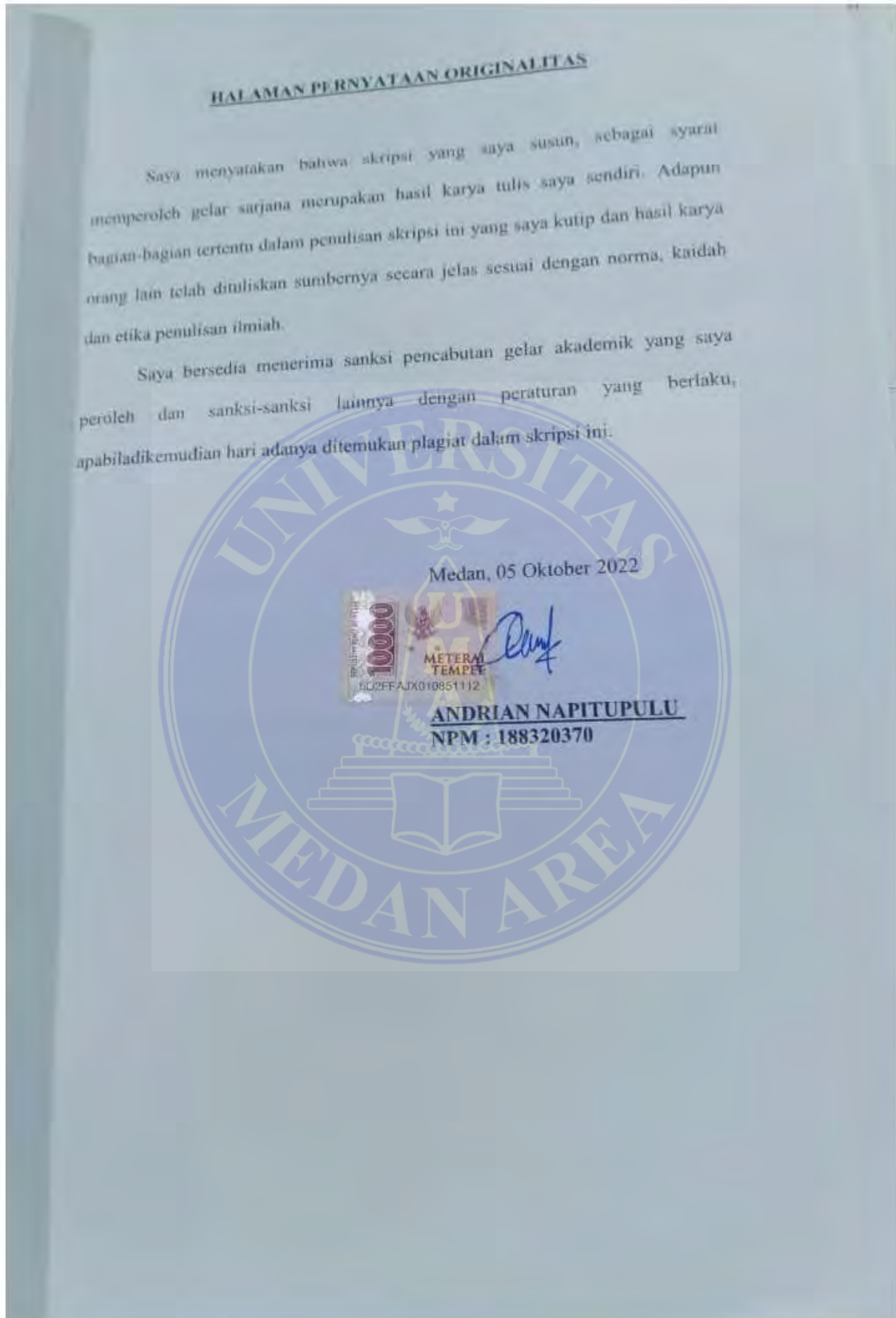
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/11/23





**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andrian Napitupulu  
NPM : 188320370  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalti-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Distriversa Buana Mas Medan"**. Dengan Hak Bebas Royalti format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 05 Oktober 2022  
Yang menyatakan



**ADRIAN NAPITUPULU**  
NPM : 188320071

## ABSTRAK

**Adrian, pengaruh keerdasan emosional, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan. ”.,**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keerdasan emosional, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.DBM Medan.. yang berjumlah 69 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 69 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel keerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan PT.DBM Medan. ; (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan PT.DBM Medan. ; (3) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.DBM Medan (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keerdasan emosional, kompetensi dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan

**Kata kunci** keerdasan emosional, **Kompetensi**, lingkungan kerja, kinerja.

## ABSTRACT

*Adrian, the influence of emotional intelligence, competence and work environment on the performance of employees of PT. DBM Medan. ",*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of emotional intelligence, competence and work environment on the performance of employees of PT. DBM Medan. The research method used is exploratory research, where the variables are measured using a Likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees at PT. DBM Medan, totaling 69 people. Sampling with the saturated sampling method or better known as the census. In this study, the population was relatively small, as many as 69 people. Data processing using SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing with multiple regression analysis. The results showed that: (1) partially emotional intelligence variables affect the performance of employees of PT. DBM Medan. ; (2) partially the competence variable affects the performance of the employees of PT. DBM Medan. ; (3) partially work environment variables affect the performance of employees of PT. DBM Medan (4) Simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of emotional intelligence, competence and work incentives on the performance of employees of PT. DBM Medan*

*Keywords emotional intelligence, competence, work environment, performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya. Penulis yakin dan percaya bahwa jika ada kesulitan maka didalamnya terdapat kemudahan. Segenap kemampuan, pikiran, waktu dan tenaga serta berbagai hambatan, akhirnya Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Distriversa Buana Mas Medan”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Yang terhormat Bapak Ahmad Rafiki BBA(Hons),MMgt,PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Yang terhormat Ibu Nindya Yunita S.Pd.M.Si selaku ketua program studi Manageman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Yang terhormat Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memeriksa skripsi ini dan memberikan bimbingan kearah yang lebih baik hingga skripsi ini selesai.



5. Yang terhormat Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Dosen Penguji atau pembeding skripsi saya yang telah membantu dan mengoreksi skripsi saya.
6. Yang terhormat Ibu Riza Fany Meutia, SE, MM sebagai Sekretaris skripsi saya yang telah meluangkan waktunya untuk memeriksa skripsi ini.
7. Kepada kedua orang tua yang tak terhingga kasih sayangnnya ayahanda dan ibunda yang telah mendidik dan membesarkan serta memberikan kasih sayang yang tidak henti dan doa selalu bersemangat

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

( Andrian Napitupulu

)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	7
2.1. Kinerja .....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja .....	7
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..	8
2.1.3. Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai .....	9
2.1.4. Indikator Kinerja .....	11
2.2. Kecerdasan Emosional .....	13
2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional .....	13
2.2.2. Indikator Kecerdasan Emosional .....	16
2.3. Kompetensi .....	16
2.3.1. Pengertian Kompetensi .....	16
2.3.2. Aspek Dan Standar Kompetensi .....	17
2.3.3. Indikator Kompetensi .....	19
2.4. Lingkungan Kerja.....	20
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja.....	21

	2.4.5.Indikator Lingkungan Kerja .....	29
	2.5.Penelitian Terdahulu .....	30
	2.6. Kerangka Konseptual .....	31
	2.7 Hipotesis.....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
	3.1.Jenis Penelitian .....	34
	3.2.Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
	3.3.Populasi Dan Sampel Penelitian .....	35
	3.4.Defenisi Operasional.....	36
	3.5.Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	37
	3.6.Tehnik Pengumpulan Data.....	38
	3.7.Tehnik Analisis Data.....	39
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
	4.1.Hasil Penelitian .....	43
	4.1.1 Gambaran Umum PT.DBM .....	43
	4.1.2.Visi, Misi dan Tujuan.....	44
	4.1.3.Struktur Organisasi .....	45
	4.1.4. Deskripsi Pekerjaan .....	46
	4.1.5. Penyajian data Responden.....	50
	4.1.6. Penyajian Data Angket Responden .....	51
	4.2.Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
	4.3.Uji Asumsi Klasik .....	59
	4.4.Model regresi Berganda .....	64
	4.5.Uji Hipotesis.....	65
	4.6.Uji Koefisien Determinasi.....	69
	4.7.Pembahasan.....	70
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
	5.1.Kesimpulan .....	71

5.2. Saran.....	72
Daftar Pustaka .....	73



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang.

Tingkat kinerja karyawan perlu di evaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran dari tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategik. Keberhasilan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya ini menurut pakar memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Rivai (2016:11)”mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya.”

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Disebutkan pula, bahwa sumber daya manusia ini tidak hanya sebagai alat

manajemen, tetapi juga sebagai pembaharu manajemen, inisiator, mediator, dan sebagai pemikir (*think thank*) dalam pengembangan organisasi.

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Tuhan YME kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus. Sesungguhnya kecerdasan itu, sebenarnya hingga saat ini para ahli pun tampaknya masih mengalami kesulitan untuk mencari rumusan yang komprehensif tentang kecerdasan. Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Goleman (2011: 39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Pendapat dikemukakan oleh Patton (2012: 2) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu

menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Chermis (1998: 1) pernah menulis dalam artikelnya berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan social seorang karyawan.

Kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Menurut Ruky (2016:28). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah

kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Suprayitno dan Sukir (2017 : 25) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

PT.DBM adalah perusahaan yang bergerak dibidang Farmasi , makanan dan kosmetik. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1974. Dalam operasionalnya PT.DBM selalu berusaha menjaga performan karyawannya dengan jalan memperhatikan kecerdasan emosional, kompetensi dan lingkungan kerja perusahaan. Namun pada pelaksanaannya ada saja kendala – kendala yang dihadapi seperti kualitas kerja dari karyawan yang kurang merata, masih ada karyawan kurang mampu memotivasi diri sendiri, ketrampilan yang belum mampu di tingkatkan dan lingkungan kerja yang belum memadai seperti ruang kerja yang panas serta pencahayaan lampu yang kurang.

Dari fenomena-fenomena yang ditemukan penulis di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ingin dituangkan dalam penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Kecerdasan Emosional,**



## **Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.DBM Medan”.**

### **1.2. Perumusan Masalah.**

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan?
4. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional , kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan?

### **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional , kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan

#### **1.4 Manfaat Teoritis**

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.DBM Medan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan bagi PT.DBM Medan untuk pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

#### **3. Manfaat Penelitian Bagi Penulis.**

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan penelitian ini pada tempat di mana peneliti bekerja, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.DBM Medan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI.

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja..

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Munandar (2011:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.

Marwansyah (2010:41) “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.”

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan jika suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya.

### 2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Pekerjaan dengah hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Dengan hasil yang tinggi maka akan mempengaruhi pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan. Kemudian ada beberapa faktor yang mempengaruhi sehingga kinerja bisa terlaksana dengan baik dan semestinya.

Mangkunegara (2012:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada beebrapa hal, yaitu:

- 1) **Kualitas kerja**, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) **Kuantitas Kerja**, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 3) **Tanggung jawab**, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) **Inisiatif**, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) **Kerja sama**, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) **Ketaatan**, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Gibson (2011:100) “Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan jika kinerja sebagai proses melalui mana sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

### 2.1.3. Manfaat Dan Tujuan Kinerja

Hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan

pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Dari hal tersebut tentunya jelas kinerja mempunyai manfaat dalam memperbaiki kualitas dari karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

### **Manfaat Kinerja pegawai.**

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh kekyayaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyaan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Rivai (2015:55) “Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang

berkepentingandalam penilaian adalah (1) orang yang dinilai (karyawan); (2) penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan); dan (3) perusahaan”.

Sedangkan Mangkunegara (2012 : 77)“Manfaat kinerja adalah kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi”.

Jadi jelaslah kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik bersumber dari kinerja yang baik pula dilakukan oleh pegawai dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.4. Indikator Kinerja.**

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, maka sebaiknya manajer dari perusahaan tersebut mengetahui apa yang menjadi indikator yang bisa mengangkat kinerja karyawan. Dikarenakan kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja.

Menurut Mangkunegara (2012 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

##### **1. Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Sedangkan menurut Bernardin & Russel (2013:90) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

- a) **Kualitas ( Quality )** merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b) **Kuantitas ( Quantity )** merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) **Ketepatan waktu ( Timeliness )** merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.



- d) Efektivitas biaya ( Cost effectiveness ) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e) Hubungan antar perseorangan ( interpersonal impact ) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai indikator kinerja, maka dapat disimpulkan jika kinerja sangat berkaitan dengan faktor pemicunya, seperti kuantitas, kualitas dan lain-lain.

## **2.2. Kecerdasan Emosional**

### **2,2,1.Pengertian Kecerdasan Emosional**

Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Sebelumnya Gardner (Goleman, 2009:51-53) mengemukakan 8 kecerdasan pada manusia (kecerdasan majemuk).

Menurut Goleman (2009:50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan intelektual quotient (IQ).

Salovey (Goleman, 2009:57), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Goleman (2009:45) menyatakan: “Kecerdasan emosi merupakan 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”

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Mayer dan Salovey (Makmun Mubayidh 2006:15) mendefinisikan bahwa: “Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya”.

Sejalan dengan itu,

Robert dan Cooper (Ary Ginanjar Agustian, 2011:44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru.

Menurut Shapiro (2011:5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi

diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

### **2.2.2. Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Shapiri (2011:3) adapun indicator kecerdasan emosional yaitu: indikator dalam kecerdasan emosional adalah:

1. Karyawan mampu mengenali **emosi** diri sendiri.
2. Karyawan mampu mengelola **emosi** diri sendiri.
3. Karyawan mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain

## **2.3. Kompetensi.**

### **2.3.1. Pengertian Kompetensi.**

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Menurut Nurianna Thoha (2011:23) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Sri Lastanti (2015:44) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat

keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

### 2.3.2. Aspek dan Standar Kompetensi

Konsep kompetensi meliputi beberapa aspek antara lain: kerangka acuan dasar dimana disini kompetensi dikonstruksi dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui industri yang terkait, lalu aspek selanjutnya kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerja di mana di sini tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat organisasi. Selain itu kompetensi harus merupakan nilai yang merujuk pada *satisfactory performance of individual* atau kompetensi harus memiliki kaitan erat dengan kemampuan melaksanakan tugas yang merefleksikan adanya persyaratan tertentu.

Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat

kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil *output*. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan, pemerintah serta organisasi profesional terkait.

Mathis dan Jackson (2011:112) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Becker *et.al*, (2011:211) menyampaikan suatu studi yang dilakukan oleh University of Michigan *School of Business* yang membuat kerangka acuan (*template*) kompetensi yang lebih lengkap mengatakan ada lima kompetensi yang dibutuhkan yaitu kredibilitas personal (*personal credibility*), kemampuan mengelola perubahan (*ablitiy to manage changes*), kemampuan mengelola budaya (*ablity to manage culture*), mendeliver praktek sumber daya manusia (*delivery of human rosources practice*) dan pengetahuan tentang bisnis (*knowledge of the business*). *Personal credibility* mencakup *track record* kesuksesan individu tersebut, seperti dapat dipercaya, mampu menanamkan kepercayaan pada orang lain, membaur dengan konstituen kunci, memperlihatkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dapat menanyakan pertanyaan-pertanyaan penting, mempunyai ide cemerlang dapat mengambil resiko yang tepat, memiliki observasi, memiliki

alternatif permasalahan bisnis. *Personal credibility* dianggap kompetensi urutan pertama yang harus dimiliki sumber daya manusia pada suatu organisasi.

### 2.3.3. Indikator Kompetensi.

Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau ketrampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Menurut Mathis & Jackson (2001), adapun yang menjadi indikator kompetensi, adalah:

1. Pengetahuan
2. Ketrampilan
3. Kemampuan

Sedangkan Menurut Spencer and Spencer (1993:34), dikutip oleh Umi Narimawati (2007:75) Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- a) **Kompetensi intelektual** adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
- (b) **Kompetensi emosional** adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami

lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.

- (c) **Kompetensi sosial** adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi interal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

Dari uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan jika yang menjadi indikator kompetensi ialah pengetahuan, kemampuan dan lain-lain yang semuanya bisa di dorong dari berbagai pendidikan formal maupun non formal.

## **2.4. Lingkungan Kerja.**

### **2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja.**

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.



Menurut Nitisimito (2016:85),”lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.”

Lussier Dalam Hadari Nawawi (2013:41)”mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.”

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan jika Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas.

#### **2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja**

Pada saat lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sutrisno (2011:34) dalam pengertiannya menjelaskan jenis-jenis lingkungan kerja “Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2005:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- I. Lingkungan Kerja Fisik
- II. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dibawah ini adalah penjabaran jenis lingkungan kerja

### **I. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2015:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Adapun penjelasan dari masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

### **1. Penerangan/ Cahaya ditempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

1. Cahaya langsung
2. Cahaya setengah langsung
3. Cahaya tidak langsung
4. Cahaya setengah tidak langsung

### **2. Temperatur di Tempat Kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika

perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### 3. **Kelembaban di Tempat Kerja**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. **Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang

dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. **Kebisingan di Tempat Kerja**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

1. Lamanya kebisingan
2. *Intensitas* kebisingan
3. *Frekwensi* kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

## 6. **Getaran *Mekanis* di Tempat Kerja**

Getaran *mekanis* artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran *mekanis* pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran *mekanis*. Secara umum getaran *mekanis* dapat mengganggu tubuh dalam hal:

### 1. Kosentrasi bekerja

Datangnya kelelahan, Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

### 2. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

### 3. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

### 4. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

### 5. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

### 6. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## ii **Lingkungan Kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Ahli lain yang menyinggung lingkungan non fisik adalah Nitisemito (2012:171-173) “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik saling berkaitan. Kedua lingkungan kerja tersebut harus memadai dan kondusif. Jika salah satu lingkungan tidak bagus maka akan berpengaruh terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya.



### 2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

Indikator-indikator yang dipaparkan diatas merupakan gabungan dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja di suatu organisasi. Ahli lain yang memaparkan indikator dari lingkungan kerja ini adalah Mangkunegara (2014:105) menurutnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Kebisingan
4. Suhu
5. Tata ruang
6. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan

Indikator-indikator yang disampaikan oleh kedua ahli di atas. Dapat di simpulkan jika lingkungan kerja yang sesuai sangat banyak mempengaruhi, sehingga perlu di perhatikan lebih lanjut agar pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan secara optimal.

## 2.5. Penelitian Tetrdahulu

**Tabel 2.1 : Penelitian terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Audy Ishida Djansen2 2016	ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA DINAMIKA PERKASA (HEAD OFFICE)	asil penelitian tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut : (1). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada PT. Karya Dinamika Perkasa di Head Office dengan p value atau sig. sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,615; (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan pada PT. Karya Dinamika Perkasa di Head Office dengan p value atau sig. sebesar 0,014 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,364; dan (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional, kompetensi dan lingkungan perusahaan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Dinamika Perkasa di Head Office dengan p value atau sig. sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Kontribusi variabel kecerdasan emosional, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan tersebut sebesar 67,2%, sedangkan sisanya 32,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model
2	NITA FEBRINA S 2016	PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. SMART Tbk	Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosional. Implikasi

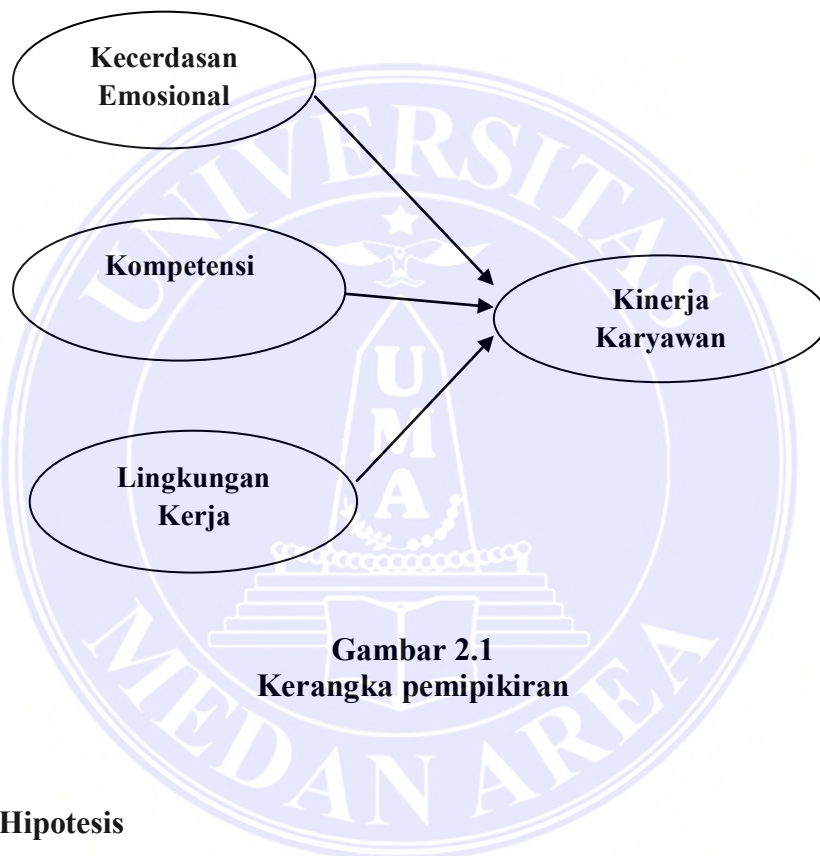
		PERKEBUNAN PADANG HALABAN KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA	pada penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan lingkungan kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3	Reni Astria 2014	PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. STANDARD CHARTERED BANK	Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kompetensi. Implikasi pada penelitian ini adalah kompetensi dan lingkungan kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan
4	CHAIRUN NISA 2014	PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOKING ANEKA AGAR-AGAR INDUSTRI MEDAN	facilities kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah insentif. Implikasi pada penelitian ini adalah insentif dan facilities kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan

## 2.6. Kerangka konseptual.

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah,

untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemipikiran**

## 2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan.

2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.DBM Medan.
4. Ada pengaruh kecerdasan emosional , kompetensi dan lingkungan kerja terhadap karyawan PT.DBM Medan..



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah korelasional tujuannya untuk memahami hubungan antar variabel , misalnya penelitian yang ingin mengetahui apakah berat badan mempunyai hubungan dengan tinggi badan. Di sini tidak diperlukan untuk mengetahui mana yang menjadi penyebab dan mana yang menjadi akibat.(Pakpahan,2014:21)

#### 3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1.Tempat Penelitian.

Penelitian berlokasi PT.DBM di Jl Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara.

##### 3.2.2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di Penelitian berlokasi PT.DBM di Jl Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara yang akan dilaksanakan dari bulan Januari 2021 sampai April 2021

**Tabel 3.1.**  
**Pelaksanaan Waktu Penelitian**

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		Januari 2021				Pebruari 2021				Maret 2020				April 21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																
3	Pembuatan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																



**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Kecerdasan Emosional (X1)	kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mampu mengenali <b>emosi</b> diri sendiri.</li> <li>2. Karyawan mampu mengelola <b>emosi</b> diri sendiri.</li> <li>3. Karyawan mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain</li> </ol>	Likert
2.	Kompetensi (X2)	Menurut Nurianna Thoha (2011:23) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.	Menurut Mathis & Jackson (2001), adapun yang menjadi indikator kompetensi, adalah: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Ketrampilan</li> <li>3. Kemampuan</li> </ol>	Likert
3	Lingkungan Kerja (X3)	Menurut Utomo (2011:90) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.	Menurut Putra (2012:22) adapun indikator dari beban kerja adalah: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang harus dicapai.</li> <li>2. Kondisi pekerjaan.</li> <li>3. Standar Pekerjaan.</li> </ol>	
3.	Kinerja (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.	Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> </ol>	Likert

Sumber: Peneliti



### 3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Bobot Nilai Angket**

PERNYATAAN	BOBOT
------------	-------

<b>Sangat Setuju (SS)</b>	<b>5</b>
<b>Setuju (S)</b>	<b>4</b>
<b>Kurang Setuju (KS)</b>	<b>3</b>
<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>2</b>
<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>1</b>

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

### 3.7.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser

merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

### 3.7.3. Uji Statistik

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 23.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Kecerdassan Emosional)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Kompetensi)

X<sub>3</sub> = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

#### b. Uji Hipotesis

##### 1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 90% ( $\alpha = 0,1$ ).

##### 2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ( $\alpha = 0,1$ ).

#### 3.7.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel brand trust mempengaruhi loyalitas pada konsumen kecap Bangau di lingkungan 2 Medan Sunggal.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel brand equity mempengaruhi loyalitas pada konsumen kecap Bangau di lingkungan 2 Medan Sunggal.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel brand trust, dan brand equity terhadap loyalitas pada konsumen kecap Bangau di lingkungan 2 Medan Sunggal

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan PT.DBM Medan agar kecerdasan emosional lebih kearah perbaikan emosi dan mental karyawan agar lebih dewasa lagi dan sabar .
2. Disarankan kepada pimpinan PT.DBM Medan agar lebih memperhatikan kompetensi karyawan agar disesuaikan dengan posisi dan jabatan yang dimiliki.

Kemudian lingkungan kerja dibuat seaman mungkin dengan memperluas area ruangan kantor

3. Disarankan agar pimpinan PT.DBM Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian teknis maupun manajerial sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernadin dan Russel yang diterjemahkan oleh Hadari 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- Gibson ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi tiga. Jakarta : PT.Grasindo.
- Lussier Dalam Hadari Nawawi, 2013, *Manajemen Prilaku Organisasi*, diterjemahkan Agus Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta
- Mangkuprawira, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Munandar, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Marwansyah , 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi 2, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Mathis dan Jackson , 2011, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Michael Zwell, 2010, *Human Motivation*. New York Cambrigde University Press
- Nitisimito, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Jilid 3* ,Jakarta , Penerbit Erlangga

- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2013. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Nurianna Thoaha, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Pramudyo Chrisogonus D. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga
- Panggabebean , 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Penerbit. PT.Ghalia Indonesia.
- Rivai, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Ruky, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Suprayitno dan Sukir, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Sastradipoera , 2016, *Pengantar Manajemen Perusahaan*, Penerbit , PT.Gramedia Jakarta.
- Sofyandi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit PT.Graha Ilmu.
- Sri Lastanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Spencer and Spencer dikutip oleh Umi Narimawati, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Soedirman , 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.

Tanjung, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor, Penerbit. PT.Ghalia Indonesia.

Wibowo, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta

Sri Kurniawati Padma Dewi dkk, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman*. dalam Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 5, No 1, Juni 2014, 48 – 72 dari FE. Universitas Janabadra jurusan Magister Manajemen.

Nanan Nurzaman dalam tesisnya berjudul “*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung*” dari Program Magister Manajemen Universitas Pasundan

Siti Untari , dkk “*Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*” Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk, *Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali* “ dalam Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana

## LAMPIRAN

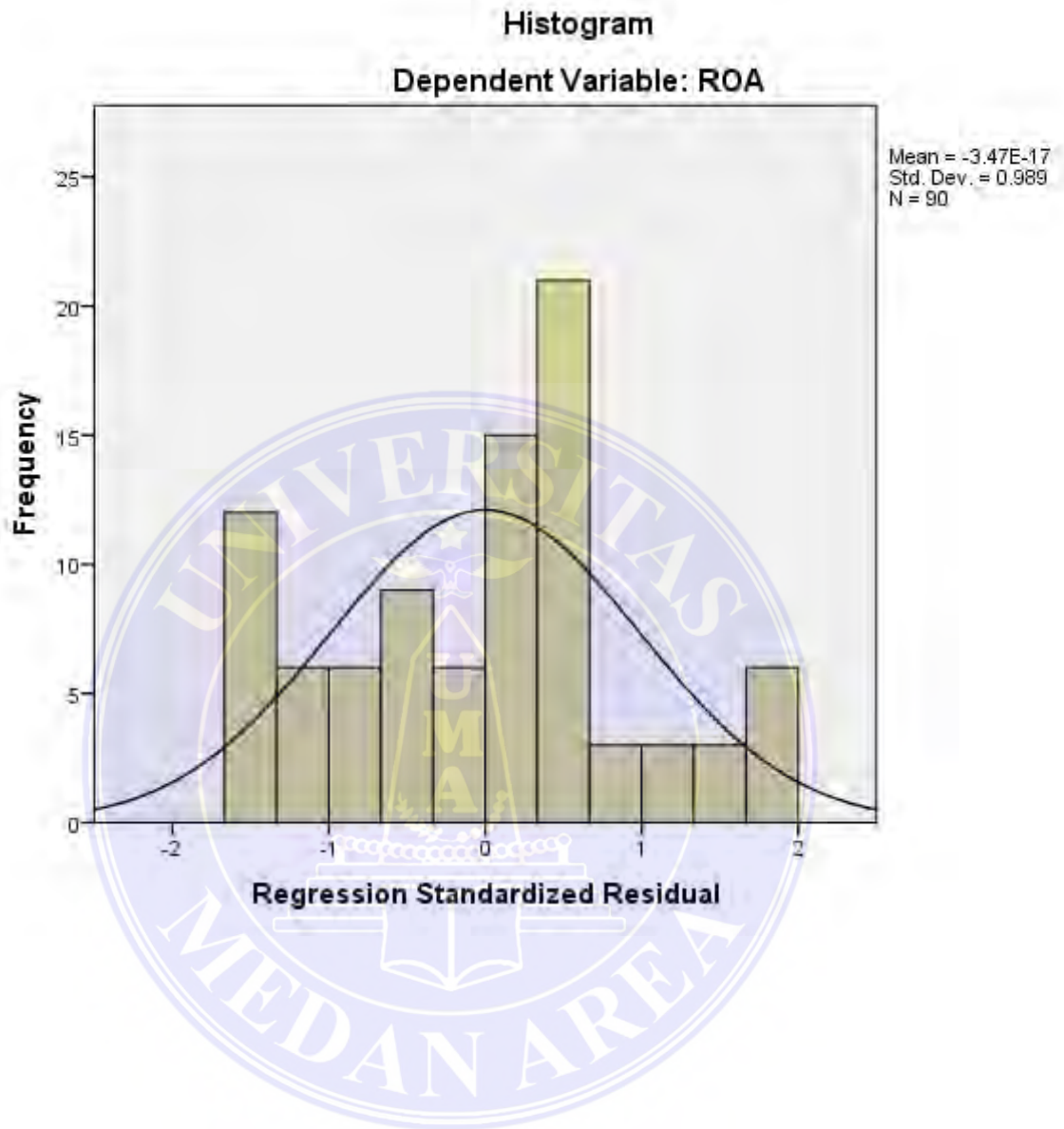
### Statistics

		Perputaran Kas	Perputaran Piutang	ROA
N	Valid	90	90	90
	Missing	0	0	0
Std. Error of Mean		162.85430	26.45775	.95664
Std. Deviation		1544.97154	251.00028	9.07553
Variance		2386937.063	63001.142	82.365
Range		4701.00	1070.00	31.00
Minimum		322.00	46.00	-9.00
Maximum		5023.00	1116.00	22.00

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

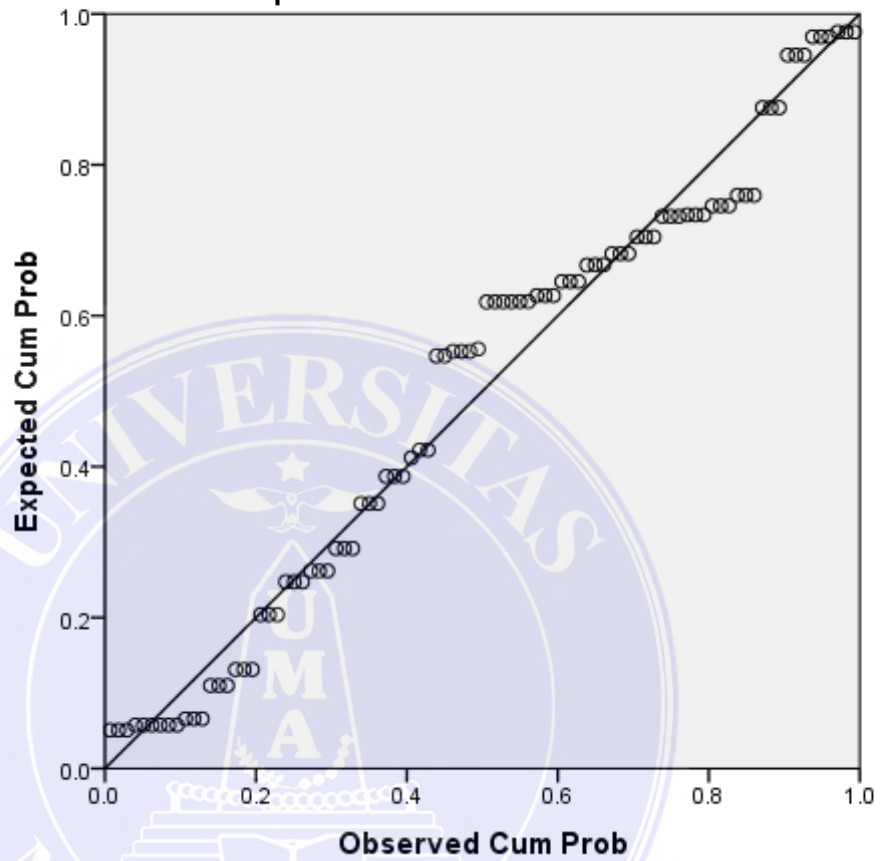
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.91474416
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.120
	Positive	.105
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 <sup>c</sup>

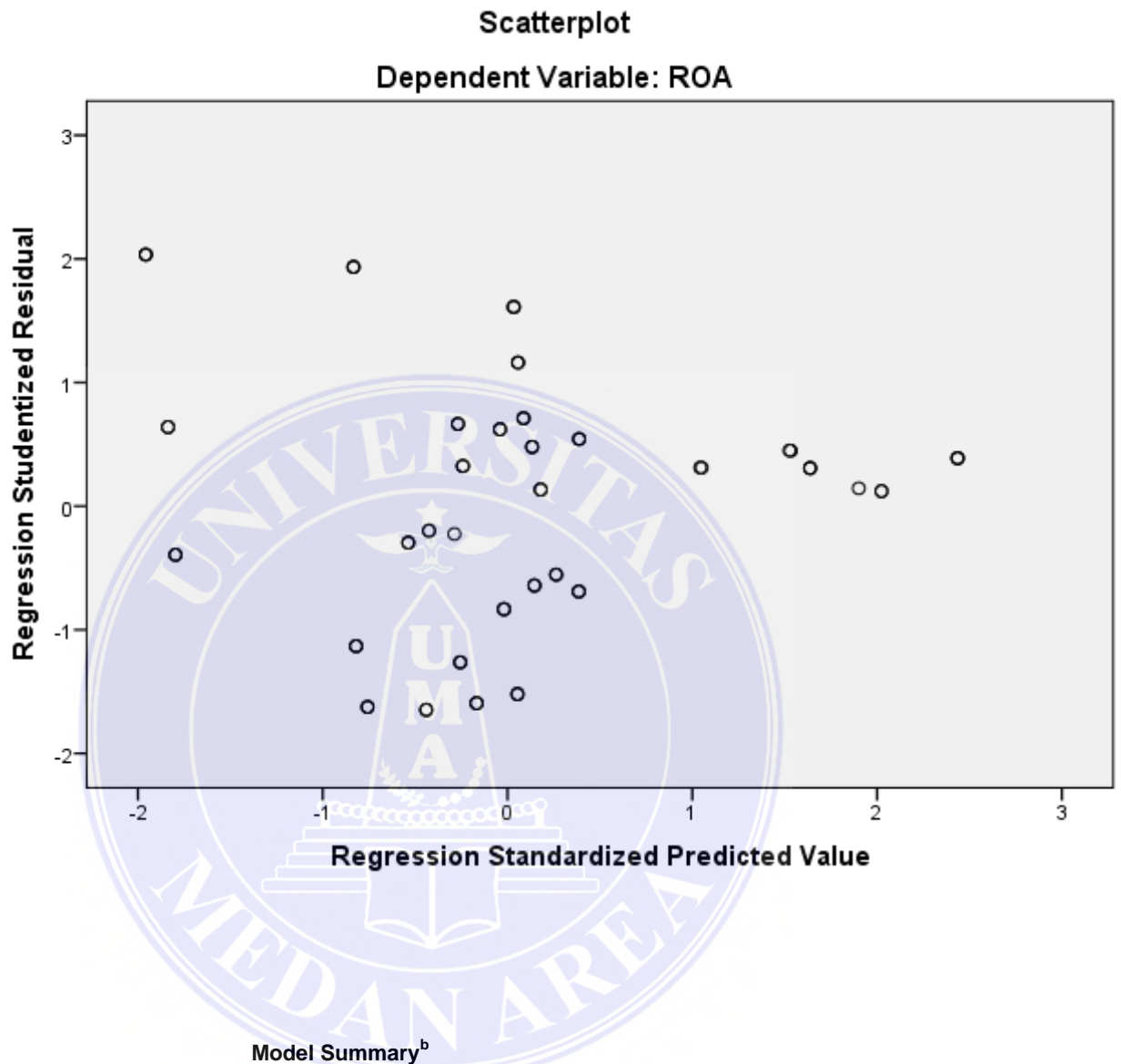
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: ROA





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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.187 <sup>a</sup>	.035	.013	9.01663

a. Predictors: (Constant), Perputaran Piutang, Perputaran Kas

b. Dependent Variable: ROA

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.433	2	128.716	1.583	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7073.067	87	81.300		
	Total	7330.500	89			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), Perputaran Piutang, Perputaran Kas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.787	3.599		.497	.621		
	Perputaran Kas	.043	.021	.044	.403	.003	.914	1.094
	Perputaran Piutang	.007	.004	.196	.175	.004	.914	1.094

a. Dependent Variable: ROA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.787	3.599		.497	.621
	Perputaran Kas	.043	.021	.044	.403	.003
	Perputaran Piutang	.007	.004	.196	.175	.004

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Perputaran Kas	.914	1.094
	Perputaran Piutang	.914	1.094