

Pengaruh Kecerdasan Emosi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Selama Penerapan Work From Home Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah

Dea Paramitha^a

Universitas Mahakarya Asia Yogyakarta

Dewi Triana^b

Universitas Mahakarya Asia Yogyakarta

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 13, No. 1, Juni 2023

Halaman : 59 - 68

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Kecerdasan Emosi, Motivasi,
Lingkungan Kerja, Gaya
Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

JEL classifications :

Contact Author :

^a deap650.dp@gmail.com,

^b dewitriana@unmaha.ac.id.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada responden yang berjumlah 59 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil riset secara parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan, kecerdasan emosi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia, work from home (WFH) belum menjadi budaya kerja di organisasi, masih ada beberapa organisasi yang memberikan keleluasaan bekerja untuk pegawai, khususnya pegawai pemerintah sebagai abdi masyarakat. Seperti halnya yang telah diterapkan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah yang menerapkan work from home (WFH) kepada karyawannya. Pemimpin tidak lagi dapat melakukan pendekatan yang sama dan harus beradaptasi dengan kondisi virtual (Cahyadi, N. et al, 2022). Pemimpin harus mampu beradaptasi dan melibatkan pekerja jarak jauh berkembang di lingkungan kerja. Meskipun demikian, tetap dilakukan upaya pemantauan dengan penilaian untuk tujuan mengendalikan pelaksanaan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Astuti, DW. et al., 2022).

Kesulitan memantau kinerja, kesulitan mengukur tingkat produktivitas pekerja, kesulitan mendorong integritas tim, merupakan beberapa hal yang menjadi tantangan bagi pemberi kerja atau pimpinan. Disinilah peran integritas pegawai ditunjukkan. Integritas pegawai merujuk pada sifat dasar pegawai dengan kepribadian yang utuh, bersikap dan bertindak sebagai diri sendiri, menjalankan secara konsekwen berbagai dimensi kehidupan sesuai pola kepribadian yang tidak dibuat-buat pekerjaan (Munarsih, E. et al., 2022). Kemudian dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan sesuai Standar Kerja/System Operasional Procedure (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, 2020). Belum lagi masih ada anggapan kalau Pengaruh Work From Home terhadap kinerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah sama dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagai mana mestinya.

II. KAJIAN LITERATUR

Kecerdasan Emosi

Gardner dalam Rose (2002:58) mengemukakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang memiliki nilai dalam satu latar belakang budaya atau lebih. Sedangkan Super dan Cites dalam Dalyono (2009:183) mengemukakan definisi kecerdasan sebagai kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan disekitar atau belajar dari sebuah pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa manusia hidup dan berinteraksi di dalam lingkungannya yang kompleks. Menurut Ibda dalam Yusuf (2009:114), emosi merupakan suatu perasaan dengan pikiran - pikiran khasnya, keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berperan dalam pengambilan sebuah keputusan yang menentukan kesejahteraan dan keselamatan individu atau sekelompok orang.

Motivasi

Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut (Sinungan, 2008:134) motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pengembangan, pembinaan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Saydam dan Kadarisman dalam, faktor pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik adalah faktor internal dan eksternal (Erina, 2021) Faktor eksternal dan internal sama - sama mempengaruhi motivasi kerja. Faktor eksternal meliputi kebijakan yang ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan bawahan. Faktor internal adalah kemampuan yang dimiliki karyawan di tempat kerja, seperti semangat kerja, tanggung jawab, rasa memiliki dalam kehidupan kelompok, prestasi, dan produktivitas kerja.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015) dalam (Meilina & Sardanto, 2020) menyebutkan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia yang berada di dalamnya dapat bekerja secara optimal dengan nyaman dan aman, serta tidak menuntut tenaga dan waktu yang berlebihan (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2019). Faktor terpenting yang menjadi fokus dalam lingkungan kerja adalah keamanan dan keselamatan dalam upaya menjaga kesehatan pekerja. keamanan merujuk pada perlindungan fisik pekerja, sedangkan kesehatan merujuk pada kebebasan pegawai dari rasa sakit fisik maupun emosional. Maka dapat dikatakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan

Amirullah (2015:167) kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh Farida dan Fauzi (2020) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi dari Purwanto, et al (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dengan kinerja karyawan dengan mediasi ataupun tanpa mediasi. Menurut Nawawi (2003), gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang di pilih dan di pergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam kinerja seseorang, suatu keberhasilan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi, disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperforma rendah. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan, yang terdiri dari (a) kualitas kerja; (b) kuantitas; (c) ketepatan waktu.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah yang berjumlah dibawah 100. Karyawan di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah berjumlah dibawah 100 maka seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang meliputi: wawancara, kuesioner, observasi, studi Pustaka, dokumentasi, literatur-literatur. Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah yang terdapat di Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah dengan waktu penelitian dilakukan pada tanggal 21 Juli 2022 hingga 26 Juli 2022. Data primer diperoleh dari responden yang berjumlah 59 orang. Dapat diketahui bahwa sebagian responden adalah perempuan sebanyak 34 orang (57,63%) dan sisanya laki - laki sebanyak 25 orang (42,37%).

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian
Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosi	59	9	20	14.15	2.180
Motivasi	59	19	33	25.20	2.815
Lingkungan Kerja	59	11	19	14.37	1.770
Gaya Kepemimpinan	59	18	30	22.39	2.691
Kinerja Karyawan	59	10	19	14.39	1.866
Valid N (listwise)	59				

Didapatkan informasi skor untuk skor angket kecerdasan emosi nilai minimum 9; nilai maksimum 14,15; rata-rata sebesar 14,15; dan simpangan baku 2,180. Skor angket motivasi nilai minimum 19; nilai maksimum 33; rata-rata sebesar 25,20; dan simpangan baku 2,815. Skor angket lingkungan kerja nilai minimum 11; nilai maksimum 19; rata-rata sebesar 14,37; dan simpangan baku 1,770. Skor angket gaya kepemimpinan nilai minimum 18; nilai maksimum 30; rata-rata sebesar 22,39; dan simpangan baku 2,691. Terakhir, skor angket kinerja karyawan nilai minimum 10; nilai maksimum 19; rata-rata 14,39; dan simpangan baku 1,886.

Uji Regresi Linier Berganda
Tabel 2 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.770	2.244		2.125	.038
Kecerdasan Emosi	.034	.116	.043	2.990	.766
Motivasi	.192	.094	.307	2.050	.045
Lingkungan Kerja	.332	.146	.330	2.277	.027
Gaya Kepemimpinan	-.026	.093	-.039	-.277	.783

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output pada Tabel 2, maka persamaan regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 4,770 + 0,034X_1 + 0,192X_2 + 0,332X_3 - 0,026X_4$$

- Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,770 yang menyatakan jika variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,770.
- X_1 dengan hasil sebesar 0,034 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (Kecerdasan Emosi) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,034.
- X_2 dengan hasil sebesar 0,192 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Motivasi) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,192.
- X_3 dengan hasil sebesar 0,332 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_3 (Lingkungan Kerja) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,332.
- X_4 dengan hasil sebesar -0,026 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_4 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan menurun sebesar -0,026

Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut hasil uji t yang telah dilakukan dalam tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.770	2.244		2.125	.038
Kecerdasan Emosi	.034	.116	.043	2.990	.766
Motivasi	.192	.094	.307	2.050	.045
Lingkungan Kerja	.332	.146	.330	2.277	.027
Gaya Kepemimpinan	-.026	.093	-.039	-.277	.783

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 3, maka diperoleh analisa sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapat kecerdasan emosi memiliki nilai signifikan (Sig) $0.766 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa Kecerdasan Emosi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian H_0 diterima H_a ditolak.

2) Pengujian hipotesis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapat motivasi memiliki nilai signifikan (Sig) $0.045 < 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapat lingkungan kerja memiliki nilai signifikan (Sig) $0.027 < 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4) Pengujian hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapat gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan (Sig) $0.783 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Hipotesis dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52.044	4	13.011	5.393	.001 ^a
Residual	125.465	52	2.413		
Total	177.509	56			

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan kecerdasan emosi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa penerapan Work From Home di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.239	1.553

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.239	1.553

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Lingkungan Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Berdasarkan Tabel 5, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,239, artinya variabel kecerdasan emosi, motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 23,9% sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $2,990 > t$ table 2.001 dan nilai signifikan sebesar $0.766 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) selama masa penerapan *Work From Home* di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $2.050 > t$ table 2.001 dan nilai signifikan sebesar $0.045 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) selama masa penerapan *Work From Home* di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $2.277 > t$ table 2.001 dan nilai signifikan $0.027 < 0.05$. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) selama masa penerapan *Work From Home* di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $-277 > t$ table 2.001 dan nilai signifikan $0.783 > 0.05$. Maka dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) selama masa penerapan *Work From Home* di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,393 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan kecerdasan emosi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan selama masa penerapan *Work From Home* di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitiannya Putri, (2016) dengan kesimpulan penelitiannya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan Hasil Pengujian, Diperoleh Kesimpulan Sebagai Berikut:

1. Kecerdasan emosi memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa penerapan work from home di dinas perdagangan dan perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa penerapan work from home di dinas perdagangan dan perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah..
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa penerapan work from home di dinas perdagangan dan perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah..
4. gaya kepemimpinan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa penerapan work from home di dinas perdagangan dan perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah.
5. kecerdasan emosi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan selama masa penerapan work from home di dinas perdagangan dan perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah..

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M, & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Wrok From Home). Jurnal Arastirma, 1 (2), 216-225.
- Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, R. M. (2020). Efektivitas Bisnis Startup Digital PT. Jojo Nomic Indonesia Dalam Nilai Keuntungan Dan Ibadah Era Covid-19. Jurnal Riset Entrepreneurship, 1-9.
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan. Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, 223-242.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asriani, D. (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor.
- Astuti, SD, Nure, HM., Munarsih, E., Purnamasari, W., Syarifudin. (2022). Organisasi. CV Rey Media Grafika.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PalJr7IAAAAJ&citation_for_view=PalJr7IAAAAJ: FxGoFyzp5QC
- Cicilia Tri Suci Rokhani, S. A. (2020). Pengaruh Work From Home (Wfh terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Dengkek 01 Patiselama Masa Pandemi covid-19. 2.
- Crosbie, Tracey And Moore, J. (2004). Work–Life Balance And Workingfrom Home.Social Policy & Society, 223–233.
- Erina, W. F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman (Doctoral Dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).

- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63-73.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora* Vol. 5.
- Ferdinand, Agusty T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Fransiskus Ady, D. W. (Juni 2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. Ii, No. 2, Hal. 101 – 112.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Programibm. Spss*19.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss (Vol. 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2002). *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta : Pt. Gramedia Pustaka.
- Handoyo, F. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Melayani Dan Regulasi Emosi Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Pekerja Yang Terdampak Pandemi. *Brpkm Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 57-62.
- Harmon, L. L. (Agustus 2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Hal 94-103.
- Harry Murti, V. A. (Februari 2013). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E.N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*.
- Hidayah, S., Jumawan, Dharmanto, A., Hadita, & Meutia, K. I. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah manajemen ubhara*, 145.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, Issue 1, 81-91.
- Irwan R. Osman, G. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19 Di Perusahaan Samsung Service Center Pt. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat. *Ikraith-Ekonomika* No 1 Vol 5, 232-247.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal Of Applied Business And Economics* Vol. 3 No. 3, 161-169.
- Maryana Kuswandi Jaya, D. M. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol.10 No.1.

- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 Bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Penataran: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5(1), 46-56.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Muhamad Abid, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home). *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 216 - 225.
- Mulyasari, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*, 190-197.
- Munarsih, E., Nurcholifah, I., S EI, M. M., Humaidah Muafiqie, Kardini, N. L., Ani Mekaniwati, & Tarigan, W. J. (2022). *Etika Profesi Manajemen*. CV Rey Media Grafika.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan Dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1-32.
- Cahyadi, N., Harto, B., Parlina, L., Mastur, A. S., Munarsih, E., Widodo, J., & Pramuditha, P. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Batam: Rey Media Grafika.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Work From Home (WFH) Dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2).
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp. *Jurnal Budgeting*, 1 (1), 9-14.
- Nurul Fahmi Sultan, R. Y. (2021). Akunsika: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19, 61-67.
- Nurul Fahmi Sultan, R. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19 . Akunsika: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 60-67.
- Nuur, A., & Wawodjo, M. D. (2021). The Effect Of Work Motivation, Work Stress And Work Satisfaction On The Performance Of Employees Working From Home (WFH) During The Covid-19 Pandemic At Xyz University Jakarta. *Review Of International Geographical Education*, 3190.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan, Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 88-97.
- Puspitasari, I. D., & Padmantyo, S. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. (Jamkrindo) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pristiyono, P., Ikhlash, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi Work From Home Terhadap Motivasi Dan Kinerja Dosen Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 263-269.
- Rani Setyaningrum, H. N. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 211-220.

- Rendyka Dio Siswanto, D. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 42 No.1, 189-198. Ridwan, Malik. 2002. Teori Motivasi Dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Rineka.
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan : Penelitian Eksperimen. Educhild. Vol.01 No.1, Hal 87-96.
- Samsudin, Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan B&D. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Utami, S. M. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Tegal Selama Pandemi Covid-19 (Doctoral Dissertation, Politeknik Harapan Bersama Tegal.