



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PENDIDIKAN KARAKTER, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PRUDENTIAL LIFE INSURENCE

Fauzan Farouqi
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Kristin Handayani, S.Si., M.M.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta Utara

Fauzanfarouqi24@gmail.com
Kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Pendidikan Karakter, dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada PT. Prudential *Life Insurance*. Perusahaan tersebut bergerak di industri asuransi dan telah memiliki banyak prestasi, namun kesuksesan yang dimiliki tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. kemudian metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden pada PT. Prudential *Life Insurance*. Data diolah dengan menggunakan skala Likert dan alat bantu software IBM SPSS Statistic 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan Karakter berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Pajak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Pendidikan Karakter, Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of Emotional Intelligence, Character Education, and the Work Environment on the Quality of Human Resources on PT. Prudential Life Insurance. The company is engaged in the insurance industry and has had many achievements, but the success it has is inseparable from the quality of human resources owned. Then the data collection method used is through a questionnaire distributed to 50 respondents at PT. Prudential Life Insurance. The data is processed using the Likert scale and IBM SPSS Statistic 24 software tools. The results showed that Emotional Intelligence had no significant effect on human resource quality, character education had a significant effect on the quality of human resources, the tax work environment had no significant effect on the quality of human resources.

Keywords: *Emotional Intelligence, Character Education, Work Environment, Quality of Human Resources.*



1. Pendahuluan

Perkembangan industri di Indonesia telah mengalami kemajuan yang cepat dan pesat. Keadaan tersebut menjadikan kondisi persaingan bisnis semakin ketat. Hal ini menyebabkan perusahaan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul agar dapat menciptakan keunggulan kompetitif dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing lainnya yang bergerak dalam industri yang sama. Para produsen berusaha mencari, menciptakan, serta membentuk kualitas sumber daya manusia yang bermutu.

Menurut Goleman dalam Anam dan Ardillah (2016), Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Pendidikan karakter menurut Lickona dalam Suwartini (2017) adalah pendidikan untuk membentuk kepribadian seseorang melalui pendidikan budi pekerti, yang hasilnya terlihat dalam tindakan nyata seseorang yaitu tingkah laku yang baik, jujur, bertanggung jawab, menghormati hak orang lain, kerja keras, dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Afrianti dalam Wardani dan Andriyani (2017) menyatakan kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Kajian Literatur dan Hipotesis

1. Kecerdasan Emosional

Goleman (1998: 23) dalam Handayani dan Septhiani (2021) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Mohzan, Hassan, & Halil dalam Wahyudi dan Sari (2019) berpendapat bahwa jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka hal tersebut dapat memberikan keuntungan tambahan bagi individu itu sendiri, baik dalam mengejar pendidikan ataupun pengembangan karir.

2. Pendidikan Karakter

Menurut Rertnaningrum (2018) Pendidikan karakter adalah upaya menanamkan kecerdasan dalam berpikir, penghayatan dalam bentuk sikap dan pengalaman dalam bentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai luhur seperti kejujuran, kemandirian, sopan santun, kemuliaan sosial, kecerdasan berpikir. Pendidikan karakter memiliki beberapa fungsi yang berguna bagi setiap masyarakat Indonesia. Menurut Irwanto dalam Nasution (2018) pendidikan karakter memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Pengembangan potensi dasar agar “berhati baik, berpikiran baik, dan berperilaku baik”.
- 2) Perbaikan prilaku yang kurang baik dan penguatan prilaku yang sudah baik.
- 3) Penyaring budaya yang kurang sesuai dengan nilai-nilai luhur pancasila.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Suwondo dan Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Jenis Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti dalam Putri (2016) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Putri (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Menurut Sedarmayanti dalam Putri (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

Setiap individu pada dasarnya memiliki kecerdasan emosional dan pendidikan karakter. Kecerdasan emosional dan pendidikan karakter tiap-tiap individu berbeda-beda. Kecerdasan emosional seseorang bergantung dari cara



orang tersebut menanggapi rangsangan-rangsangan dari luar dirinya dan cara merespon rangsangan tersebut. Kecerdasan emosional seseorang dapat dilihat dari cara orang tersebut dapat memahami perasaan atau memiliki pegalam emosional orang lain tanpa harus berpartisipasi di dalamnya, mengenali perasaan dan mengapa dirinya berperasaan seperti itu (mengapa ia sedih, senang, dll), memiliki energi semangat untuk melakukan sesuatu, dan juga memiliki kemampuan untuk menjalin komunikasi untuk membangun jaringan sosial (memiliki teman yang banyak).

Pendidikan karakter dapat dibangun dari lingkungan keluarga terlebih dahulu. Sejak kecil tiap-tiap orang sudah diajarkan sopan santun, bagaimana bersikap terhadap orang yang lebih dewasa, bahkan dari segi spiritual pun sudah diajarkan dari sejak kecil. Oleh karena itu sumber utama seseorang untuk memiliki pendidikan karakter yang baik berasal dari keluarga.

Lingkungan kerja terdiri dari orang-orang dan benda-benda sekitar tempat kerja. Jika orang-orang sekitar memiliki kecerdasan emosional yang baik di dalam dirinya, memiliki pendidikan karakter yang baik, maka dapat dikatakan orang-orang yang berada di lingkungan kerja tersebut merasa nyaman satu sama lain sehingga menciptakan lingkungan kerja yang rukun. Sebaliknya lingkungan kerja yang baik jg berasal dari kondisi fisik sekitar (tempat yang bersih, fasilitas yang memadai) sehingga orang pun nyaman untuk bekerja. Hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sejahtera karna memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

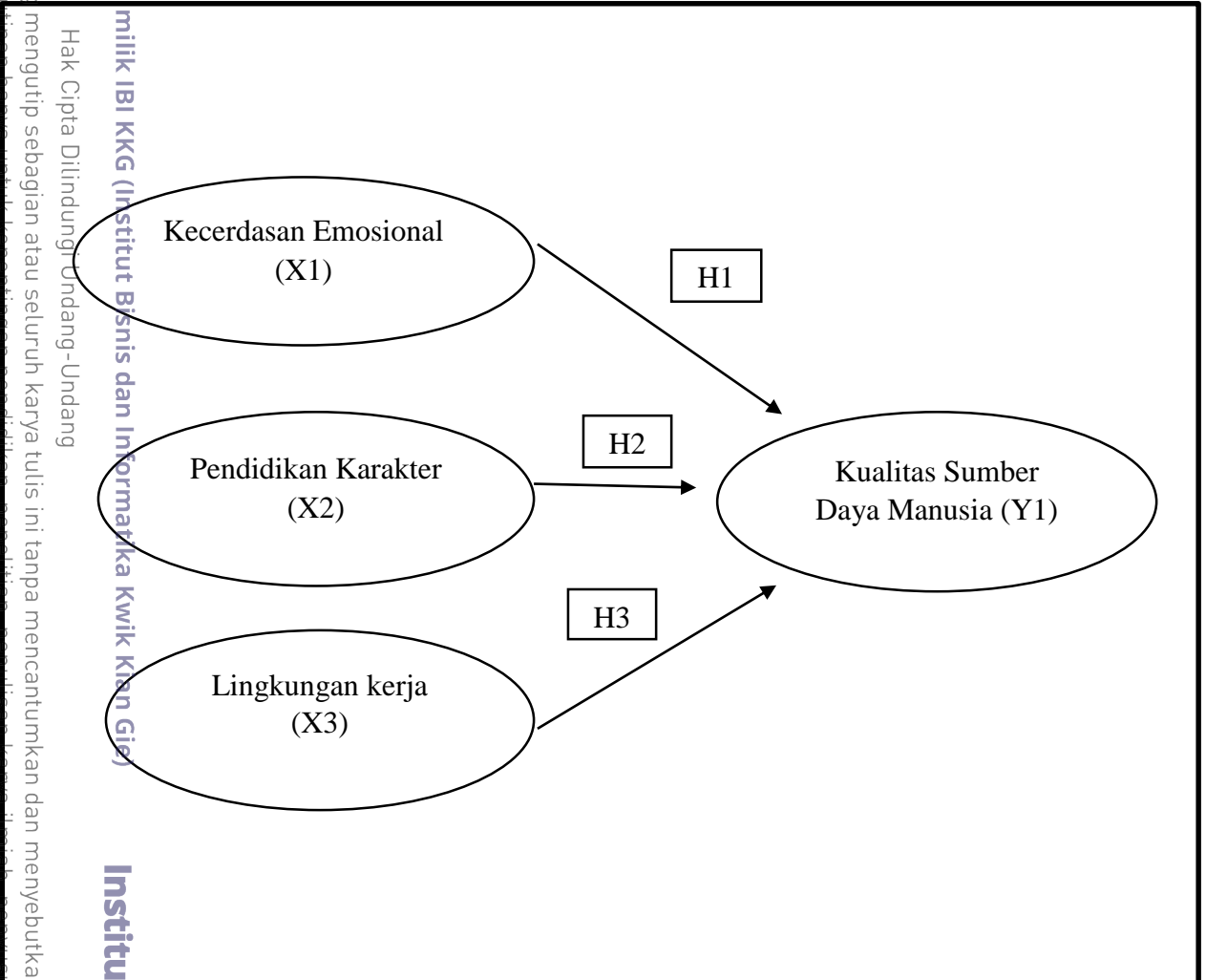
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka akan didapatkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan 2. Kemandirian 3. Pengambilan Keputusan 4. Semangat Kerja 5. Tanggung Jawab 6. Prestasi 7. Mendengarkan 8. Komunikasi Efektif 9. Kepekaaan Sosial 10. Perilaku Menolong 11. Mengelola Emosi 12. Sikap Saling Menghargai 	Likert
Pendidikan Karakter (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membaca 2. Peduli Sosial 3. Sopan Santun 4. Percaya Diri 5. Disiplin 6. Kreativitas 7. Aktivitas 	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap Tegas 2. Waskat 3. Keadilan Organisasi 4. Perilaku 5. Interaksi Sosial 6. Sosialisasi 	Likert

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap 4. Masa Kerja 5. Peserta Didik	Likert
----------------------------------	--	--------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini pengaruh Kecerdasan Emosional, Pendidikan Karakter, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Prudential *Life Insurence*. Kuesioner disebarkan untuk keperluan penelitian dan sebagai pengumpulan data.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *probability sampling* yaitu dengan *simple random sampling*. Pada penelitian ini, responden yang dipilih adalah karyawan yang bekerja di PT Prudential *Life Insurence* sebanyak 50 responden. Setelah kuesioner diisi pada Google Form dan terkumpul, maka akan dilakukan pengolahan data yang bersumber dari kuesioner tersebut. Olahan data tersebut akan dianalisis agar menjadi informasi yang berguna untuk mendukung hasil penelitian ini. Alat bantu yang digunakan adalah IBM SPSS Statistics 24.

Teknik pengolahan data akan dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian, data akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dan diuji secara parsial menggunakan uji t, serta uji koefisien determinasi (R^2).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Profil Responden

Data Informasi 50 Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Jabatan		
	Agent	35	70%
	AAD	7	14%
	AD	8	16%
	Total	50	100%
2	Pendidikan		
	SMA/SMK	21	42%
	Diploma	2	4%
	Sarjana	27	54%
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, responden yang diambil terdiri dari 3 jabatan (Agent, AAD, AD) yang berasal dari 3 latar belakang pendidikan (SMA/SMK, Diploma, Sarjana). Setiap responden masing-masing bekerja di PT *Prudential life insurance*. responden yang menjabat sebagai *Agent* terdapat 35 orang atau 70%, *AAD* terdapat 7 orang atau 14%, dan *AD* terdapat 8 orang atau 16%. Selain itu, yang berlatar pendidikan dari SMA/SMK terdapat 21 orang atau 42%, Diploma terdapat 2 orang atau 4%, dan Sarjana terdapat 27 orang atau 54%. Total responden yang diterima sejumlah 50 orang atau 100%.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Uji Signifikan Koefisien (Uji t)

Hasil Uji t

Variabel	Koefisien regresi	T	Sig (2-tailed)	Sig (1-tailed)
Kecerdasan Emosional	0,145	0,822	0,415	0,207
Pendidikan Karakter	0,382	2,635	0,011	0,005
Lingkungan Kerja	0,268	1,646	0,107	0,053

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diartikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,207 > \alpha = 0,05$ sehingga diputuskan tidak terima H_0 . Maka dapat dinyatakan bahwa Variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.

Variabel Pendidikan Karakter memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,0055 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Pendidikan Karakter berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,053 > \alpha = 0,05$ sehingga diputuskan juga tidak terima H_0 . Maka dapat dinyatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja Pajak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Keterangan	R-Square
Hasil Pengujian	0,497

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan hasil perhitungan R-Square diatas , dapat dilihat bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Pendidikan Karakter, dan Lingkungan Kerja sebesar 49,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Pendidikan Karakter, dan Lingkungan Kerja dalam penelitian ini hanya sebesar 49,7%. sedangkan sisanya 50,3% akan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,207 > \alpha 0,05$ sehingga diputuskan tidak terima H_0 . Maka dapat dinyatakan bahwa Variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.
2. Variabel Pendidikan Karakter memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,0055 < \alpha 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Pendidikan Karakter berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,053 > \alpha 0,05$ sehingga diputuskan juga tidak terima H_0 . Maka dapat dinyatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja Pajak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan seluruh pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak kampus
Diharapkan dapat membangun pendidikan karakter yang lebih baik untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia yang bermutu.
2. Bagi PT. Prudential *Life Insurance*
Diharapkan dapat membangun lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga menciptakan kenyamanan bagi para pekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan lebih optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan penelitian mengenai kecerdasan emosional, pendidikan karakter, dan lingkungan kerja yang akan datang sebaiknya menggunakan variabel independen lain untuk meningkatkan variasi penelitian dan mengetahui sebab-sebab lain yang dapat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Anam, H., Ardillah, L., Ekonomi, F., Balikpapan, U., Pupuk, J., & Balikpapan, R. (n.d.). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi* (Vol. 2, Issue 1).
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 2, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Azlan, M., Herwanti, T., & Pituringsih, E. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Mnausia. In *Jurnal Akuntansi Aktual* (Vol. 3).
- Cahyo Tri Wibowo (2015) Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spririual (SQ) pada Kinerja Karyawan Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 15, No. 1, 2015 11 – 16
- Dharma, P., 1001134641, P. /, Id Supervisor, P. C., Jonyanis, D., & Si, M. (2017). Work Invernonment Affect on the Spriti of Employees in CV. JAYA KARYA PEKANBARU. In *JOM FISIP* (Vol. 4, Issue 1).
- Fuad, N., Trang, I., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada koprasi Anugrah Mega Mandiri Manado) Effect of the Quality of Human Resources and Competitiveness to Prformance Organization (Study in Corporation Anugrah Mega Mandiri Manado)*. 5(2), 1653–1663.
- Indriani Suwondo, D., & Madiono Sutanto, E. (n.d.). *Hubungan Lingkungan Kerja, Dsiplin Kejra, dan Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135-144>
- Kusuma Wardani, D., Studi Akuntansi, P., & Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, F. (n.d.). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Desa di Kabupaten Klaten*. <https://doi.org/10.24964/ja.v5i2.270>
- La Hadisi Pendidikan Krakter Pada Anak Usia Dini 2015 Vol. 8 No. 2, Juli-Desember Jurnal Al-Ta'dib
- Masella, M., & Suryoko, S. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta)*.
- Mira Gusniwanti Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Minat Belajar Terhadap Penguasaan Konsep Matematika Siswa SMAN di Kecamatan Kebon Jeruk Jurnal Formatif 5(1): 26-41, 2015 ISSN: 2088-351X
- Pendidikan, I., Di, K., Melalui Keteladanan, S., Pembiasaan, D., Cinda Hendriana, E., & Jacobus, A. (2016). *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia Volum 1 Nomor 2 bulan*. 25–29.



Putri, Y. S. (n.d.). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten.* <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>

Suwartini, S. (n.d.). *Pendidikan Karakter dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Keberlanjutan.*

Tom Nasution, M.Pd Membangun Kemandirian Siswa Melalui Pendidikan Karakter
Itimayah Vol.2 No.1 Januari-Juni 2018

Wahyudi, P. H. P., & Ratna Sari, M. M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Belajar dan Kompetensi Dosen Terhadap Persepsi Prestasi Akademik Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(3), 1083. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i03.p13>

Wulandari, A., & Sinaga, A. (2016). *Nilai-nilai Pendidikan Karakter Dalam Cerpen Dalam Buku Teks Bahasa Indonesia SMP Kelas VII Terbitan Erlangga Tahun 2013* (Vol. 6, Issue 1).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.