

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teori

1. Kecerdasan emosional

a. Pengertian kecerdasan emosional

Menurut Robbins dan Judge dalam Ardiasyah dan Sulistiyowati (2018) mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur.

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.

Menurut Salovey dan Mayer dalam Wibowo (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan Himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan pada seseorang untuk mengendalikan emosinya sendiri serta memahami emosi orang lain.

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



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

Aspek-aspek yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek. Goleman dalam Putri (2016) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan Emosi, yaitu:

1) *Self awareness*

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

2) *Self management*

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3) *Motivation*

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*social awareness*)



Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

5) Relationship management

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

1. Pendidikan Karakter

a. Pengertian 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.

Menurut Sahroni dalam Wulandari, Kamaruddin, Sinaga (2016) Pendidikan Karakter adalah bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak.

Mneurut Hendriana dan Jacobus (2016) pendidikan karakter adalah proses pengubahan sifat, kejiwaan, akhlak, budi pekerti seseorang atau kelompok orang agar menjadi dewasa (manusia seutuhnya/insan kamil).

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan karakter merupakan usaha sadar yang terencana dan terarah melalui lingkungan pembelajaran untuk tumbuh kembangnya seluruh potensi



manusia yang memiliki watak berkepribadian baik, bermoral-berakhlak, dan berefek positif konstruktif pada masyarakat.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

b. Fungsi Pendidikan Karakter

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) Perbaiki perilaku yang kurang baik dan penguatan perilaku yang sudah baik.
- 3) Penyaring budaya yang kurang sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila.

Pendidikan karakter berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

c. Nilai-nilai Pendidikan karakter

Fadlillah dan Khorida dalam Hadisi (2015) mengemukakan bahwa nilai-nilai yang dikembangkan dalam pendidikan karakter harus bersumber dari agama, Pancasila, budaya dan tujuan pendidikan nasional Indonesia. Berdasarkan keempat sumber nilai itu, teridentifikasi sejumlah nilai untuk pendidikan budaya dan karakter bangsa sebagai berikut ini.

- 1) Religius, Pikiran, perkataan, dan tindakan seseorang yang diupayakan selalu berdasarkan pada nilai-nilai Ketuhanan dan/atau ajaran agamanya.

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.



- 2) Jujur, Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap diri dan pihak lain.
- 3) Toleransi, Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.
- 4) Disiplin, Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
- 5) Kerja keras, Perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan guna menyelesaikan tugas (belajar/pekerjaan) dengan sebaik-baiknya.
- 6) Kreatif , Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.
- 7) Mandiri, Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- 8) Demokratis, Cara berpikir, bersikap dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
- 9) Ingin tahu, Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari apa yang dipelajarinya, dilihat dan didengar.
- 10) Nilai kebangsaan, Cara berpikir, bertindak, dan wawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.
- 11) Nasionalis, Cara berpikir, bersikap, dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian, dan penghargaan yang tinggi terhadap bahasa, lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, dan politik bangsanya.

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan nilai-nilai diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan karakter sangat berperan penting untuk pembentukan masyarakat Indoneisa yang berkarakter baik sehingga berguna bagi nusa dan bangsa.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam Putri (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Menurut Nitisemito dalam Pasaribu (2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas – tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Menurut Irsyandi dalam Pasaribu (2017) Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan 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.

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.



b. Jenis Lingkungan Kerja

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.

c. Faktor-faktor lingkungan kerja

Sedarmayanti dalam Marsella dan Suryoko (2016) menambahkan, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/Cahaya Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, menjadikan pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Suhu Udara 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. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Suara Bising Salah satu populasi 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 datang mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, sehingga kinerja meningkat.

4) Dekorasi/Tata Ruang 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) Hubungan Karyawan Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia

- a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

© 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.



Salim (1996:35) dalam Leuhery (2018) mengemukakan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Menurut Ndraha (1997:12) dalam Leuhery (2018) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata - mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Menurut Dawam (2012) dalam Fuad, Aldofina, dan Trang (2017) kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

b. Ciri-ciri sumber daya manusia berkualitas

Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Ruky (2006:16) dalam Leuhery (2018) mengatakan bahwa karakteristik atau ciri - ciri SDM berkualitas ialah :

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (knowledges) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.



3. Mampu melaksanakan tugas - tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (skills) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

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

Hak cipta Dilindungi Undang-undang. Penyalinan atau penjiplakan tanpa izin IBIKKG.

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.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu Kecerdasan Emosional

Nama Peneliti	Yusuf Ardiansyah dan Lisa Harry Sulistiyowat
Tahun Penelitian	2018
Variabel Penelitian	<u>Independen</u> : Kompetensi dan Kecerdasan Emosional <u>Dependen</u> : Kinerja Pegawai
Hasil Penelitian	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

Nama Peneliti	Hairul Anam dan Lia Ardillah
Tahun Penelitian	2016
Variabel Penelitian	<u>Independen</u> : pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Sosial <u>Dependen</u> : Pemahaman Akuntansi
Hasil Penelitian	Berdasarkan pengujian determinasi dibuktikan bahwa pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan sosial terhadap pemahaman akuntansi sebesar dua puluh enam koma tujuh persen sedangkan sisanya dipengaruhi

© 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.

	<p>faktor lain diluar penelitian ini.</p> <p>Secara parsial variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman akuntansi. Sedangkan variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman akuntansi.</p> <p>Secara simultan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman akuntansi.</p>
Nama Peneliti	MIRA GUSNIWATI
Tahun Penelitian	2015
Variabel Penelitian	<p>Independen: KECERDASAN EMOSIONAL DAN MINAT BELAJAR</p> <p>Dependen: PENGUASAAN KONSEP MATEMATIKA</p>
Hasil Penelitian	<p>Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Penguasaan Konsep Matematika Siswa.</p> <p>Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Minat Belajar Matematika terhadap Penguasaan Konsep.</p> <p>Terdapat pengaruh langsung yang signifikan Minat Belajar Matematika terhadap Penguasaan Konsep.</p> <p>Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Kecerdasan</p>



<p>© Hak cipta milik Kwik Kian Gie (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Emosional terhadap Penguasaan Konsep Matematika melalui Minat Belajar Matematika Siswa.</p>
<p>Nama Peneliti</p>	<p>Irvan Tiaras dan Henryanto Wijaya</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2015</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Independen: Likuiditas, <i>Leverage</i>, Manajemen Laba, Komisaris Independen dan Ukuran Perusahaan Dependen: Agresivitas Pajak</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p><i>Leverage</i> tidak berpengaruh terhadap Agresivitas Pajak</p>
<p>Nama Peneliti</p>	<p>Yeni Sugena Putri</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2016</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Independen: KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA Dependen: KINERJA KARYAWAN</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kecerdasan Intelektual (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)</p>

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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.



<p>© Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p> <p>Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip, menyalin, 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.</p> <p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>	<p>Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).</p> <p>Lingkungan Kerja (X3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).</p>
Nama Peneliti	CAHYO TRI WIBOWO
Tahun Penelitian	2015
Variabel Penelitian	<p>Independen: KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) DAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ)</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan</p>
Hasil Penelitian	<p>Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.</p> <p>Terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan.</p> <p>Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada saat dilakukan uji secara simultan.</p>



Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu Pendidikan Karakter

Nama Peneliti	La Hadisi
Tahun Penelitian	2015
Variabel Penelitian	Independen: PENDIDIKAN KARAKTER Dependen: ANAK USIA DINI
Hasil Penelitian	penting kiranya dilakukan pendidikan karakter pada anak usia dini, dalam memaksimalkan kemampuan dan potensi anak.
Nama Peneliti	Evinna Cinda Hendriana dan Arnold Jacobus
Tahun Penelitian	2016
Variabel Penelitian	Independen: PENDIDIKAN KARAKTER Dependen: KETELADANAN DAN PEMBIASAAN
Hasil Penelitian	Pendidikan karakter diarahkan untuk memberikan tekanan pada nilai-nilai tertentu seperti rasa hormat, tanggungjawab, jujur, peduli, dan adil dan membantu siswa untuk memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan mereka sendiri untuk mencapai kesuksesan hidup.
Nama Peneliti	Toni Nasution, M.Pd
Tahun Penelitian	2018
Variabel Penelitian	Independen: MEMBANGUN KEMANDIRIAN Dependen: PENDIDIKAN KARAKTER

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang memuat sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

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.



<p>Hasil Penelitian</p> <p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyalurkan dalam bentuk apapun.</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.</p> <p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>	<p>Tinjauan teoretis perilaku berkarakter secara psikologis merupakan perwujudan dari potensi Intelligence Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ), Spritual Quotient (SQ) dan Adverse Quotient (AQ) yang dimiliki oleh seseorang. Sedangkan seseorang yang berkarakter menurut pandangan agama pada dirinya terkandung potensipotensi, yaitu: Siddiq, Amanah, Tablig dan Fathonah. Berkarakter menurut teori pendidikan apabila seseorang memiliki potensi kognitif, afektif, dan psikomotor yang teraktualisasi dalam kehidupannya. Adapun menurut teori sosial, seseorang yang berkarakter mempunyai logika dan rasa dalam menjalin hubungan intra personal, dan hubungan interpersonal dalam kehidupan bermasyarakat.</p>
<p>Nama Peneliti</p>	<p>Wulandari Retnaningrum</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2018</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Independen: PENDIDIKAN KARAKTER</p> <p>Dependen: ANAK USIA DINI PERSPEKTIF ISLAM</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Pendidikan untuk anak usia dini harus seiring antara pendidikan karakter dengan pendidikan yang menunjang aspek perkembangan anak pada agama moral, fisik motorik, kognitif, bahasa dan sosial emosional.</p>
<p>Nama Peneliti</p>	<p>Sri Suwartin</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2017</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Independen: PENDIDIKAN KARAKTER DAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA KEBERLANJUTAN</p> <p>Dependen: -</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Pendidikan karakter adalah suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut.</p>



Nama Peneliti	Putu Hendra Putra Wahyudi dan Maria Mediatrix Ratna Sari
Tahun Penelitian	2019
Variabel Penelitian	Independen: h Kecerdasan Emosional, Fasilitas Belajar dan Kompetensi Dosen Dependen: Persepsi Prestasi Akademik Mahasiswa Akuntansi
Hasil Penelitian	kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap persepsi prestasi akademik mahasiswa akuntansi, fasilitas belajar berpengaruh positif terhadap persepsi prestasi akademik mahasiswa akuntansi dan kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap persepsi prestasi akademik mahasiswa akuntansi.
Nama Peneliti	Aliska Wulandari, Kamaruddin, Albertus Sinaga
Tahun Penelitian	2016
Variabel Penelitian	Independen: NILAI-NILAI PENDIDIKAN KARAKTER Dependen: CERPEN DALAM BUKU TEKS BAHASA INDONESIA
Hasil Penelitian	Nilai-nilai pendidikan karakter yang terdapat dalam cerpen dalam buku teks bahasa Indoneisa SMP kelas VII terbitan Erlangga tahun 2013 ini yakni: religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghagai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial dan tanggung jawab. Dancara pengarang mencerminkan nilai pendidikan karakter ditinjau dari segi penokohan adalah dengan secara duacara, yakni: secara langsung, melalui deskripsi pengarang dan tokoh itu sendiri, dan secara tidak langsung, melalui penggambaran fisik dan perilaku tokoh, percakapan dari tokoh lain



Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip, 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.

serta reaksi tokoh lain.

Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja

Nama Peneliti	Monica Marsella dan Sri Suryoko
Tahun Penelitian	2016
Variabel Penelitian	Independen: KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA Dependen: KINERJA KARYAWAN
Hasil Penelitian	Pemberian kompensasi di Hotel Patra Jasa Jakarta dikategorikan cukup memadai. Lingkungan kerja di Hotel Patra Jasa Jakarta dikategorikan baik. Kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Jakarta dikategorikan baik.

Nama Peneliti	Rizal Nabawi
Tahun Penelitian	2019
Variabel Penelitian	Independen: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Dependen: Kinerja Pegawai
Hasil Penelitian	pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Nama Peneliti	Panca Dharma Pasaribu
----------------------	-----------------------



Tahun Penelitian	2017
Variabel Penelitian	Independen: LINGKUNGAN KERJA Dependen: SEMANGAT KERJA KARYAWAN
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa perbedaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru.
Nama Peneliti	Yeni Sugena Putri
Tahun Penelitian	2016
Variabel Penelitian	Independen: KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA Dependen: KINERJA KARYAWAN
Hasil Penelitian	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan

Hak cipta milik IBIKKG (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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis 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.</p> <p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>	<p>signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>Kecerdasan Intelektual (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).</p> <p>Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).</p> <p>Lingkungan Kerja (X3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).</p>
<p>Nama Peneliti</p>	<p>Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2015</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Independen: HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA</p> <p>Dependen: KINERJA KARYAWAN</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

Tabel 2.4

Penelitian Terdahulu Kualitas Sumber Daya Manusia

<p>Nama Peneliti</p>	<p>Dewi Kusuma Wardani dan Ika Andriyani</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2017</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Independen: KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, DAN SISTEM</p>



<p>© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. 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.</p>	<p>PENGENDALIAN INTERN</p> <p>Dependen: KEANDALAN PELAPORAN KEUANGAN</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif secara signifikan terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa.</p> <p>pekerjaan Teknologi Informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa.</p>

<p>Nama Peneliti</p>	<p>Muhammad Azlan, Titiek Herwanti, dan Endar Pituringsi</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2015</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Independen: KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, PENGENDALIAN INTERN AKUNTANSI, DAN PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH</p> <p>Dependen: KEANDALAN LAPORAN KEUANGAN DAERAH</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Adanya pengaruh positif variabel kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern akuntansi, dan pengawasan keuangan daerah terhadap keandalan laporan keuangan.</p>

<p>Nama Peneliti</p>	<p>Nur Fuad, Adolfina, dan Irvan Trang</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2017</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Independen: KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAYA SAING</p>



1. Di rang 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.

	Dependen: KINERJA ORGANISASI
Hasil Penelitian	<p>Artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) adalah 0,713 artinya apabila bertambah satu skala maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,713 skala, dengan asumsi X2 konstan. Setiap kenaikan variabel Daya Saing adalah 0,105 artinya apabila bertambah satu skala maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,105 skala, dengan asumsi X1 konstan.</p> <p>Hubungan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), dan Daya Saing (X2) sangat kuat dan positif, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.732. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Daya Saing memberikan pengaruh terhadap Kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.</p> <p>Melihat besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (X1, dan X2,) terhadap variabel terikat (Y), ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi sebesar 0,536. Angka ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), dan Daya Saing (X2), terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar 53,6%, sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p>Secara simultan hasil perhitunagn menggunakan program SPSS bahwa nilai Fhitung = 16,784 > Ftabel = 3,33 dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa</p>



<p>1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin IBIKKG.</p> <p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>	<p>H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Daya Saing berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.</p>
<p>Nama Peneliti</p>	<p>Ferdy Leuhery</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2018</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Independen: KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR</p> <p>Dependen: PRESTASI KERJA</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Kualitas Sumber Daya Manusia dengan indikator pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi, pegawai memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan teknologi, pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.</p> <p>Hipotesis diterima.</p> <p>Disiplin Kerja dengan indikator/item pegawai memiliki sikap yang baik terhadap sesama rekan kerja, pegawai siap menerima sanksi ketika melakukan kesalahan, pegawai patuh terhadap setiap aturan</p>



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



yang ada dikantor, pegawai masuk dan pulang kantor tepat waktu, pegawai memiliki pemanfaatan waktu dalam bekerja, pegawai bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan. berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Hipotesis diterima.

Pengembangan Karir dengan indikator/item : pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, pegawai memiliki hak untuk dipromosikan, pegawai dapat mengembangkan karir berdasarkan pengalaman yang dimiliki, Pegawai diikutsertakan dalam pelatihan dan diklat, Pegawai diberikan pendidikan untuk mengembangkan karir berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Hipotesis diterima.

© Hak cipta milik IBI KKG (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.

© Kerangka Pemikiran

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 dibaik berasal dari keluarga.

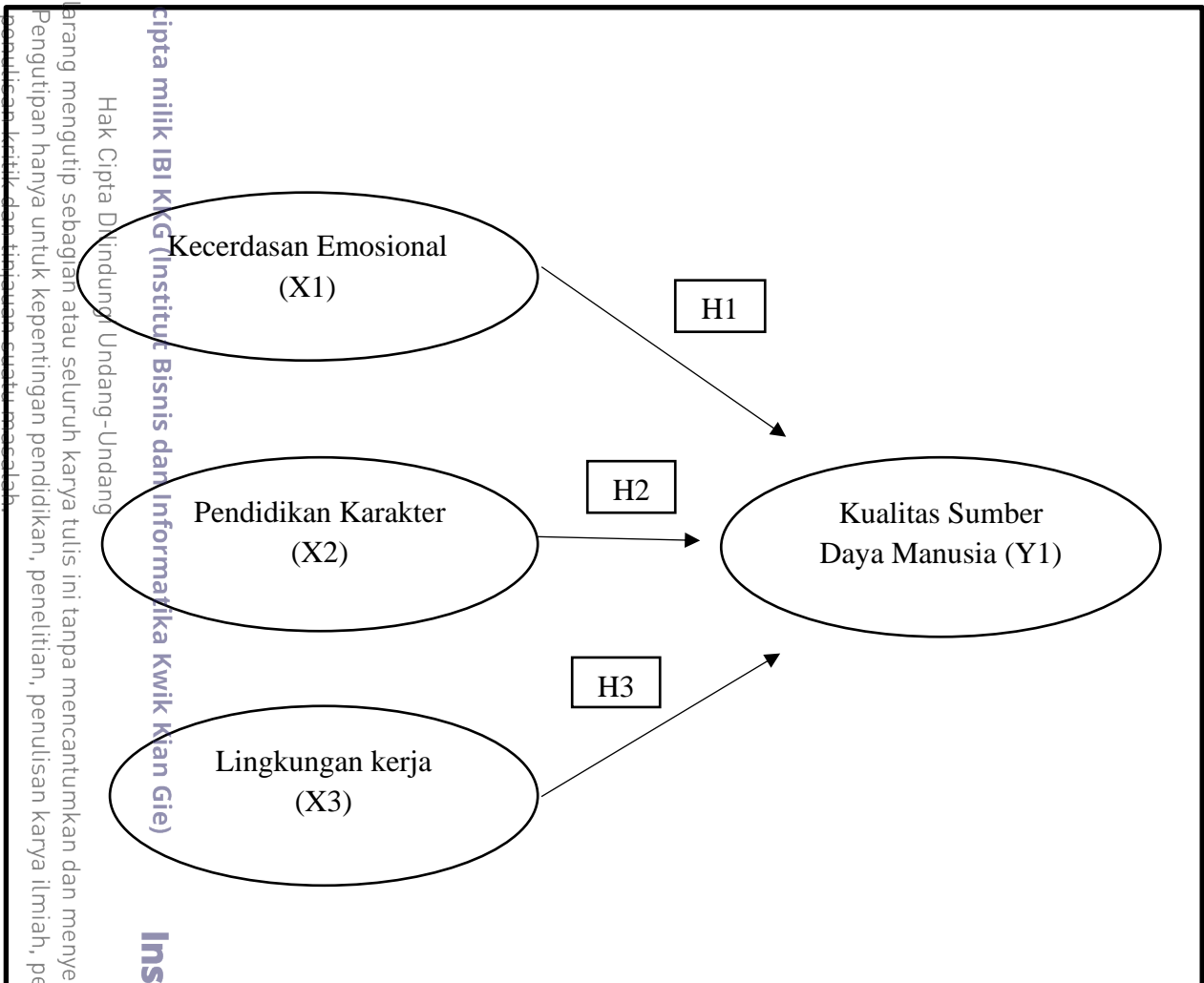
Lingkungan kerja terdiri dari orang-orang dan benda-benda sekitar tempat kerja. Jika orang-orang sekitar memiliki kecerdasan emosional yang baik di dalam dirinya, memiliki pendidikan karakter yang baik, maka dapat dikatakan orang-orang yang berada di lingkungan kerja tersebut merasa nyaman satu sama 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 dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.



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.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



© Hak cipta milik IBI KKG (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.

Insitut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

D. Hipotesis

Hipotesis yang ingin di uji dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia
- H2 : Pendidikan Karakter berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.