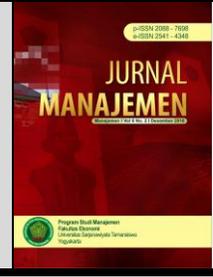




JURNAL MANAJEMEN

Terbit online: <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI PERCETAKAN DI DENPASAR BALI

A. A. Cintya Purnama Sari¹
Ni Luh Putu Indiani²

^{1,2}Program Studi Manajemen, FEB Universitas Warmadewa

Email: indi_arca@yahoo.com

Informasi Naskah

Diterima:

12 Mei 2023

Revisi:

16 Mei 2023

Terbit:

30 Juni 2023

Kata Kunci:

*Emotional
Intelligence, Work
Discipline, Employee
Performance*

Abstrak

Improving employee performance is an important aspect to achieve company goals. This study aims to determine the influence of emotional intelligence and work discipline on employee performance in printing industry in Denpasar.

The population of this study are employees in printing industry. The sample used was 125 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results showed that emotional intelligence and work discipline have positive and significant influence on employee performance. To improve emotional intelligence, training needs to be provided for employees to further hone their abilities to understand their own feelings, handle emotions, push themselves to a better direction, empathize, establish good relations with others, and handle disputes. Aspects that need to be considered in work discipline to improve employee performance are establishing reward and punishment system to increase compliance with attendance at work, compliance with work obligations and regulations, adherence to work standards, and level of vigilance.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis saat ini semakin pesat termasuk salah satunya jasa percetakan. Saat ini jasa percetakan sangat dibutuhkan masyarakat untuk berbagai kegiatan. Tren perubahan pola konsumsi masyarakat yang lebih memilih untuk membeli makanan dan minuman secara *online* atau *delivery* menjadi pilihan karena kebijakan pemerintah yang membuat mobilitas terbatas. Hal ini menjadi katalis positif bagi industri kemasan, label dan percetakan untuk semakin fokus pada pemenuhan packaging untuk bisnis kuliner yang permintaannya terus

meningkat karena tingginya pemesanan makanan *online* dan *take away*. Saat ini jumlah UKM terus tumbuh dan makin banyak jenis serta pilihan usahanya, mulai makanan dan minuman hingga produk inovasi yang memerlukan sentuhan industri percetakan untuk memperkuat branding (Basra, 2022).

Di tengah meningkatnya permintaan pada industri percetakan, pengusaha perlu meningkatkan produktivitas/kinerja dan memahami aspek-aspek yang mempengaruhinya. Hal ini menjadi latar belakang penelitian ini dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada industri percetakan. Ruang lingkup penelitian adalah di Denpasar-Bali. pemilihan lokasi ini mengingat Denpasar merupakan salah satu kota di Bali dengan tingkat pertumbuhan ekonomi tertinggi sehingga mempengaruhi tingkat permintaan di industri percetakan (BPS, 2023).

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Karyawan tidak hanya harus memiliki kemampuan intelektual dalam menjalankan tugasnya namun mereka juga harus memiliki kecerdasan emosional yaitu kemampuan mengendalikan dan mengatur diri sendiri, dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain. Sejumlah studi menemukan bahwa kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Wiadnyana, 2021); (RonalDY et al., 2019); (Irawati & Pebrianto, 2020); (Riski, 2018) (Arief, 2020). Jika kecerdasan emosional baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. (Suhariadi, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan segala sesuatu dengan baik, dan mengikuti semua peraturan dan standar yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sejumlah penelitian menemukan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Handayani & Soliha, 2020) (Suwanto, 2019) (Irawati & Pebrianto, 2020) (Riski, 2018) (Pasaribu, 2020). Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan kajian literatur, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri percetakan di Denpasar.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

(Affandi, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan keinginan individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas dengan hasil kerja yang dapat dicapai sesuai wewenang dan tanggung jawabnya sendiri untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan (Hasibuan, 2020) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. (Suhariadi, 2019) mengartikan kinerja sebagai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang merupakan hasil (*output*) dari sumber daya manusia dalam tugas pekerjaannya. Karyawan berkinerja tinggi melakukan tugasnya dengan sukses dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian oleh (Jayanto, 2020) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas: penyelesaian hasil kegiatan dengan sempurna
2. Kuantitas: jumlah produk yang dihasilkan sesuai dengan rencana
3. Ketepatan waktu: batas waktu pengerjaan terpenuhi

4. Efektifitas: memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada
5. Kemandirian: seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tugasnya

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu yang berkaitan dengan aspek kognitif atau yang disebut kecerdasan intelektual (IQ), namun selain IQ terdapat faktor lain yang mempengaruhi kesuksesan yaitu kecerdasan emosional (EQ). Menurut (Goleman, 2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi pada diri sendiri dan juga orang lain serta mengelola emosi tersebut dengan baik. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi ke dalam pemikiran, memahami dan mengatur emosi untuk mendorong pertumbuhan pribadi.

Menurut (Widyaningrum, 2019), kecerdasan emosi adalah kecerdasan yang berkaitan dengan emosi, di mana orang dengan kecerdasan emosi dapat mengendalikan emosinya sendiri, memahami emosi orang lain dan membangkitkan semangatnya ketika jatuh. Sedangkan menurut (Serrat, 2017) Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan, kapasitas, atau keterampilan diri sendiri untuk memahami dan mengontrol emosi diri sendiri, orang lain, dan kelompok. Menurut (Goleman, 2019) terdapat lima aspek kecerdasan emosional:

1. *Self awareness*: merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya.
2. *Self management*: merupakan kemampuan menangani emosi sendiri.
3. *Motivation*: merupakan kemampuan mendorong diri sendiri ke arah yang lebih baik, bertindak secara efektif untuk menghadapi kegagalan.
4. *Social awareness*: merupakan empati atau kemampuan merasakan perasaan orang lain.
5. *Relationship management*: merupakan kemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, mampu menangani menyelesaikan perselisihan dan dapat berhubungan baik dengan orang lain.

(Serrat, 2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dibutuhkan oleh organisasi karena dengan kecerdasan emosional, karyawan dapat bekerja secara profesional tanpa mencampurkan permasalahan pribadi sehingga memberikan respon yang tepat untuk situasi yang dihadapi. Berdasarkan penelitian oleh (Wiadnyana, 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Penelitian oleh (Ronaldy et al., 2019) menemukan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT BFI Cabang Samarinda. Penelitian oleh (Irawati & Pebrianto, 2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Karyawan PT. POS Indonesia Jakarta. Penelitian oleh (Riski, 2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian oleh (Arief, 2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (KPMPT) Kabupaten Agam. Berdasarkan kajian empiris tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

(Zainal et al., 2018) mendefinisikan disiplin sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilakunya dan sebagai upaya

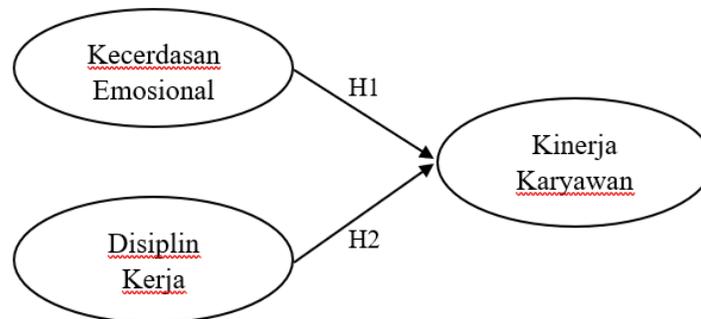
untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2020) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku, mematuhi budaya perusahaan dan norma-norma sosial. Sedangkan menurut (Affandi, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perintah yang dikeluarkan oleh manajemen organisasi, atau peraturan yang disetujui oleh serikat pekerja dan diketahui oleh kantor tenaga kerja. Karyawan yang diatur oleh aturan-aturan yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta rangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, dan keteraturan. Menurut (Zainal et al., 2018) terdapat lima indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Kehadiran: karyawan datang dengan tepat waktu dan minim absen.
2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja: karyawan selalu mengikuti peraturan, pedoman, ataupun norma-norma yang berlaku.
3. Ketaatan pada standar kerja: karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi: karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi dengan melakukan pekerjaan secara berhati-hati, penuh pertimbangan dan ketelitian.
5. Bekerja etis: karyawan memperhatikan etika dan norma.

Disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan penelitian oleh (Handayani & Soliha, 2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Agung Tangerang Selatan. Penelitian oleh (Suwanto, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Penelitian oleh (Irawati & Pebrianto, 2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan. Penelitian oleh (Riski, 2018) menemukan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian oleh (Pasaribu, 2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Nias Barat. Berdasarkan kajian empiris tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka konseptual penelitian digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Denpasar dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan industri percetakan. Terkait penentuan sampel, menurut Sugiyono (2014) penelitian yang melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah sampel yang dianggap representatif minimal 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator yang diteliti. Penelitian ini menggunakan 15 indikator, sehingga dengan menggunakan estimasi berdasarkan jumlah parameter, diperoleh ukuran sampel sebesar $15 \times 8 = 120$ responden. Penelitian ini memperoleh 125 sampel valid sehingga telah memenuhi jumlah sampel minimum yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey menggunakan kuisioner. Setiap butir pernyataan diukur dengan skala Likert menggunakan lima angka dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas ditampilkan pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kinerja karyawan bernilai lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian ini terbukti valid. Tabel 2 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian terbukti reliabel.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Kecerdasan emosional (X1)	X1.1 <i>Self awareness</i>	0,788	Valid
		X1.2 <i>Self management</i>	0,787	Valid
		X1.3 <i>Motivation</i>	0,873	Valid
		X1.4 <i>Social awareness</i>	0,752	Valid
		X1.5 <i>Relationship management</i>	0,696	Valid
2	Disiplin kerja (X2)	X2.1 Kehadiran	0,883	Valid
		X2.2 Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja	0,778	Valid
		X2.3 Ketaatan pada standar kerja	0,890	Valid
		X2.4 Tingkat kewaspadaan tinggi	0,899	Valid
		X2.5 Bekerja etis	0,802	Valid
3	Kinerja karyawan (Y)	Y.1 Kualitas	0,707	Valid
		Y.2 Kuantitas	0,884	Valid
		Y.3 Ketepatan Waktu	0,808	Valid
		Y.4 Efektifitas	0,920	Valid
		Y.5 Kemandirian	0,879	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan emosional (X1)	0,828	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,905	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,897	Reliabel

Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 3. H1 diterima dengan tingkat signifikansi $0.012 < 0.05$, yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2 diterima dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar dari kecerdasan emosional, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R-Square dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0.546 yang berarti bahwa sebesar 54.6 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 45,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
Kecerdasan emosional (X1)	0,373	0,141	2,639	0,012
Disiplin kerja (X2)	0,558	0,110	5,087	0,000
(Constant)	: 0,169			
F Statistik	: 23,470			
Sig F	: 0,000			
R ²	: 0,546			
R	: 0,739			

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kecerdasan emosional meningkat yang meliputi kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan menangani emosi sendiri, kemampuan mendorong diri ke arah yang lebih baik, sikap empati, kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain, dan menyelesaikan perselisihan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh (Wiadnyana, 2021), (Ronaldy et al., 2019), (Riski, 2018), (Arief, 2020), dan (Irawati & Pebrianto, 2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan terkait kebijakan kecerdasan emosional guna meningkatkan kinerja karyawan adalah perlu diberikan

pelatihan bagi karyawan untuk semakin mengasah kemampuan memahami perasaan diri sendiri, menangani emosi, mendorong diri sendiri ke arah yang lebih baik, sikap empati, menjalin hubungan baik dengan orang lain, dan menangani perselisihan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Bila karyawan dapat meningkatkan ketaatan kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, memiliki kewaspadaan tinggi dan sikap sopan santun, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh (Handayani & Soliha, 2020), (Suwanto, 2019), (Irawati & Pebrianto, 2020), (Riski, 2018) dan (Pasaribu, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan pada disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menetapkan sistem *reward* and *punishment* untuk meningkatkan ketaatan kehadiran pada saat bekerja, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri percetakan di Denpasar. Hasil penelitian menemukan bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, industri percetakan di Denpasar perlu meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya pada aspek *social awareness* dan *relationship management*. Hal ini dapat dilakukan dengan membimbing karyawan agar mampu memiliki sikap empati dan selalu membantu mencari solusi apabila terjadi permasalahan antar karyawan. Pada disiplin kerja, aspek yang perlu ditingkatkan adalah kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku. Keterbatasan penelitian ini adalah terbatasnya generalisasi hasil penelitian pada industri lain, sebab karakteristik unik dari industri lain dapat mengubah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Arief, M. L. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 71–84. <https://doi.org/10.30812/target.v2i1.702>
- BASRA. 2022. UKM Dorong Pertumbuhan Industri Kreatif Pasca 2 Tahun Terpuruk karena Pandemi. Available at: <https://kumparan.com/beritaanaksurabaya/ukm-dorong-pertumbuhan-industri-kreatif-pasca-2-tahun-terpuruk-karena-pandemi-1yL5k2WiVy9/full>
- BPS. 2023. Pertumbuhan PDRB/Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Bali (Persen), 2020-

2022. Available at: <https://bali.bps.go.id/indicator/52/111/1/pertumbuhan-pdrb-ekonomi-kabupaten-kota-di-provinsi-bali.html>
- Goleman, D. (2019). *Emotional Intelligence*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166–178.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi aksara.
- Irawati, A., & Pebrianto, D. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 6(1), 82–96. <https://doi.org/10.21107/ee.v6i2.11794>
- Jayanto, J. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Nissan Magelang). *Universitas Muhammadiyah Magelang*, 3(1), 1–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pasaribu, J. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 56–72.
- Riski, M. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja PNS Pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Study and Management Research*, 6(1), 709–719.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116–122.
- Serrat, O. (2017). Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance. *Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance*, 3(2), 329–339.
- Suhariadi, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoris-Praktis*. Airlangga University Press.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365>
- Wiadnyana, D. G. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 2(1), 1–15.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Press.