



Analisis Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur

Virginia Shefa¹, Sulastri Irbayuni*²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

E-mail: virginiashefa@gmail.com, lastrimanajemen16@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-10-12 Revised: 2023-11-23 Published: 2023-12-06	<p>Performance refers to work results that include aspects of quality and quantity that will be achieved by employees when working following the duties and authorities that have been assigned to them. Some of the factors that influence the achievement of employee performance include emotional intelligence and work discipline. The aims of this study is to understand the effect of Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance at the Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. This type of research is quantitative research. Respondents who were involved in this study were employees from the Sekretariat and Services Division of the Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. The sampling method used is a Saturated Sample, with a total of 94 respondents. Data analysis was performed using the PLS (Partial Least Square) method, by testing the validity, reliability, and testing the proposed hypotheses. The findings from this study indicate that Emotional Intelligence and Work Discipline have contributed to Employee Performance at the Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.</p>
Keywords: <i>Employee Performance;</i> <i>Emotional Intelligence;</i> <i>Work Discipline.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-10-12 Direvisi: 2023-11-23 Dipublikasi: 2023-12-06	<p>Kinerja mengacu pada hasil kerja yang meliputi aspek kuantitas serta kualitas yang akan diraih oleh pegawai saat bekerja sebagaimana tugas dan wewenang yang telah ditugaskan kepadanya. Sejumlah faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai di antaranya adalah kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu memahami pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini berjenis kuantitatif. Responden yang terlibat dalam penelitian ini yaitu pegawai dari Bidang Kesekretariatan dan Pelayanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah Sampel Jenuh, dengan jumlah total responden sebanyak 94 individu. Analisis data dilakukan menggunakan metode PLS (<i>Partial Least Square</i>), dengan menguji validitas, reliabilitas dan menguji hipotesis yang diajukan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.</p>
Kata kunci: <i>Kinerja Karyawan;</i> <i>Kecerdasan Emosional;</i> <i>Disiplin Kerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya untuk mencapai tujuan yang maksimal, hal yang paling penting adalah memulai dari sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan atau organisasi. SDM yang produktif memerlukan pengelolaan atau pengembangan yang baik. Dengan pengelolaan yang tepat, karyawan dapat dengan mudah menghadapi dan mencapai tugas dan target pekerjaan, baik saat ini maupun di masa depan. Hadi dan Irbayuni (2021) menyatakan bahwa SDM memiliki peran yang penting dalam kelangsungan kegiatan perusahaan. SDM berperan sebagai perencana, pelaku, dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam organisasi, SDM merupakan elemen penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula, dalam pemerintahan

yang baik, aparat birokrasi dengan kompetensi tinggi, tanggung jawab, dan dedikasi yang kuat sangat penting untuk mencapai pemerintahan yang efektif. Meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) menjadi kunci dalam mendukung pemerintahan yang baik.

Dalam Alwi dan Suhendra (2020), disebutkan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang tercapai melalui pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, di antaranya adalah kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Salah satu indikator keberhasilan pelayanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur bisa diukur melalui Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Namun, per-

masalah yang dihadapi adalah adanya penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari grafik IKM pada rentang periode Juli 2022 hingga Januari 2023.

Penurunan kinerja pegawai yang belum optimal mungkin disebabkan oleh rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para karyawan. Hal ini dapat dilihat dari keluhan yang diajukan oleh pengunjung perpustakaan. Mayoritas pegawai bekerja tanpa sepenuh hati, yang mengakibatkan pelayanan yang tidak ramah kepada pengunjung, serta intonasi suara yang kurang tepat ketika berbicara dengan para pengunjung perpustakaan. Selain itu, terdapat indikasi masalah dalam disiplin kerja pegawai. Penurunan disiplin kerja ini terlihat dari banyaknya pegawai yang melanggar aturan dengan datang terlambat atau tidak tepat waktu, serta tidak memanfaatkan jam kerja dengan baik. Pada saat jam istirahat telah berakhir, beberapa karyawan masih terlihat berbincang-bincang dan makan siang, yang seharusnya tidak diperbolehkan.

Menurut Goleman (2018), istilah kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* menggambarkan kesanggupan kita untuk mengetahui perasaan yang kita miliki serta perasaan orang lain. Selain itu, hal ini juga mencakup keterampilan dalam memotivasi diri sendiri dan berinteraksi dengan individu lain. Salovey, seperti yang dikutip dalam Goleman (2018), juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosi mengacu pada kemampuan guna memahami serta mengelola emosi, baik pada diri sendiri ataupun pada individu lain, serta memanfaatkan emosi tersebut sebagai panduan untuk pengambilan keputusan dan tindakan. Goleman (2018) juga menyampaikan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh terhadap kemampuan kita untuk memperoleh keterampilan praktis, yang bergantung pada lima indikator utama. Indikator tersebut termasuk motivasi, pengaturan diri, kesadaran diri, empati, serta keterampilan sosial.

Menurut Hamali dalam Nata dan Firdausi (2022), disiplin kerja mencerminkan perilaku seorang pegawai yang menggambarkan penghormatan dan ketaatan terhadap peraturan dan keputusan yang berlaku dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Sikap ini adalah bagian dari karakter pegawai yang memungkinkan mereka untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan ketentuan tersebut. Hasibuan, yang juga dikutip dalam penelitian yang sama, mendefinisikan disiplin kerja sebagai tindakan kesadaran dan kesiapan

diri seorang pegawai untuk patuh pada semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam lingkungan perusahaan. Fahmi, dalam penelitian yang serupa, menguraikan bahwa disiplin kerja melibatkan tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta kesiapan untuk menghadapi konsekuensi apabila aturan-aturan tersebut dilanggar. Singodimejo, seperti yang dipaparkan oleh Kristiyanto (2019), mengidentifikasi tiga indikator utama dari disiplin kerja, yaitu mematuhi aturan waktu, mematuhi peraturan perusahaan, dan patuh terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Mengacu pada Edison, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Asrul dan Adda (2021), kinerja dapat diartikan sebagai temuan akhir dari pencapaian kerja yang dicapai melalui sebuah proses yang mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu, dalam penelitian yang serupa, Armstrong mengindikasikan bahwa manajemen kinerja merujuk pada proses terstruktur yang bertujuan guna memacu peningkatan kinerja keseluruhan organisasi melalui pengembangan kinerja individu serta tim. Afandi, sebagaimana diungkap dalam penelitian oleh Hardyansyah dan Kustini (2023), menginterpretasikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok di dalam perusahaan. Pencapaian hasil kerja tersebut disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab setiap individu, dengan tujuan guna mewujudkan tujuan organisasi secara sah, sebagaimana etika dan moral, serta dengan tetap mematuhi ketentuan hukum.

Dalam pandangan Mathis dan John, seperti yang diuraikan dalam penelitian Situmeang dan Simatupang (2018), kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, kehadiran, ketepatan waktu dari hasil, serta kemampuan bekerja sama.

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Goleman, seperti yang dikutip dalam penelitian Nurhasanah dan Sumardi (2018), menyatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 80% terhadap kesuksesan seseorang, sementara kemampuan intelektual hanya berkontribusi sebesar 20%. Ini terjadi karena individu memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecerdasan emosional, yang melibatkan keterampilan dalam mengenali dan mengatur emosi pribadi, merangsang motivasi diri, memahami perasaan orang lain, serta membangun kerja sama di lingkungan kerja.

Menurut Goleman dalam Nurhasanah dan Sumardi (2018), kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk menghadapi tantangan dengan lebih baik, mengendalikan reaksi emosional, mengatur suasana hati, dan mencegah stres yang berlebihan mengganggu pemikiran. Kemampuan ini memainkan peran penting dalam membantu seseorang dalam mengatasi hambatan yang muncul dalam pelaksanaan tugas kerja. Dengan begitu, pegawai yang memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang baik mampu berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan meningkatkan hasil kerjanya.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasibuan dalam penelitian Sari dan Masruroh (2018) menjelaskan bahwa disiplin merujuk pada sikap penghargaan dan patuh terhadap aturan, baik yang tertera secara tertulis dan tidak, serta kesiapan untuk melaksanakannya. Seseorang yang menjalankan kedisiplinan juga bersedia menerima konsekuensi jika ia melanggar tugas dan kewajiban yang juga telah dipercayakan kepadanya. Tingkat disiplin yang kuat merepresentasikan tingkat rasa tanggung jawab yang tinggi atas berbagai tugas yang diamanatkan. Berdasarkan penelitian Sari dan Masruroh (2018), Rivai menyatakan bahwa disiplin yang berhasil mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dari individu terhadap tugas yang mereka terima. Hal ini mendorong peningkatan dalam produktivitas dan berperan dalam mencapai tujuan organisasi, anggota tim, serta komunitas secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian Irbayuni dan Pratama (2023), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak boleh diabaikan dalam lingkungan perusahaan atau organisasi, karena memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Nurjaya (2021).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif. Variabel yang diteliti mencakup variabel independen (X), termasuk Kecerdasan Emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2), serta variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Objek

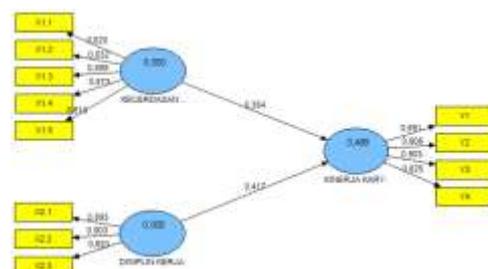
penelitian ini yaitu pegawai Bidang Kesekretariatan dan Pelayanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini yaitu pegawai yang berada di Bidang Kesekretariatan dan Pelayanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Sampel penelitian diambil sejumlah 94 orang, dan pemilihan sampel dilakukan menggunakan sampel jenuh untuk mencakup seluruh anggota populasi yang relevan. Data penelitian berupa data primer, yang berarti data tersebut dirujuk dari sumber utama (responden) secara langsung melalui proses penyebaran kuesioner. Skala pengukuran yang diterapkan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Responden diminta untuk merespons pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert, dimulai dari pilihan "tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5). Dalam analisis data yang diperoleh dan untuk mengonfirmasi hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM)*. Metode ini digunakan untuk menganalisis dan memodelkan data dengan tujuan mengidentifikasi hubungan yang ada antara variabel-variabel yang diteliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan guna melakukan evaluasi pengaruh dari kecerdasan emosional serta disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Responden dalam penelitian ini berjumlah 94 orang, yang terdiri dari pegawai yang tergabung dalam Bidang Kesekretariatan dan Pelayanan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, dengan model konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square (Sumber: olah data, output SmartPLS)

Berdasarkan ilustrasi *output PLS* dalam gambar 1, dapat diamati seberapa besar nilai *factor loading* dari tiap-tiap indikator yang berada di atas garis panah yang menjadi penghubung antara variabel dan indikatornya. Di samping itu, pada sisi atas panah yang menjadi penghubung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat besar koefisien jalur (*path coefficients*). Tidak hanya itu, dapat diketahui nilai *R-Square* yang berada di dalam lingkaran variabel endogen (Kinerja Karyawan). Variabel eksogen dalam kerangka pengukuran model penelitian ini menggunakan indikator reflektif, termasuk Kecerdasan Emosional (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sementara variabel endogen adalah Kinerja Karyawan (Y). Validitas indikator diukur melalui output tabel outer loading, ini dapat dilihat dari besarnya nilai *factor loading*nya, mengingat bahwa semua indikator dalam model ini menggunakan pendekatan reflektif, maka tabel yang relevan yaitu output Outer Loadings.

Pengukuran validitas indikator dijalankan melalui memeriksa Nilai Factor Loading atas variabel ke indikatornya. Validitas dianggap memadai bila nilai ini $> 0,5$ maupun jika nilai *T-Statistic* $> 1,96$ (yang merupakan nilai *Z* pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* menggambarkan hubungan antara indikator dan variabelnya. Jika nilai ini melebihi 0,5, maka validitasnya dianggap terpenuhi. Demikian pula, jika nilai *T-Statistic* $> 1,96$, menunjukkan bahwa signifikansi juga terpenuhi.

Tabel 1. *R-Square*

	R Square
Disiplin Kerja (X2)	
Kecerdasan Emosional (X1)	
Kinerja Karyawan (Y)	0,488533

Sumber: Data diolah

Nilai *R²* sebesar 0,488533. Penafsiran dari angka ini adalah bahwa model memiliki kemampuan untuk menerangkan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel independen sebagaimana Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja, dengan proporsi varian berjumlah 48,85%. Sisa lainnya, sebesar 51,15% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (di luar Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja).

Tabel 2. *Path Coefficients (Mean, STDEV, T Values, P-Values)*

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV R)	P Values
Kecerdasan Emosional (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,353934	0,358536	0,086189	4,106510	0,000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,417154	0,418130	0,089379	4,667262	0,000

Sumber: Olah data, output SmartPLS

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 2, bisa diambil kesimpulan yakni hipotesis yang mengungkapkan:

- Hipotesis 1: Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**. Hal ini kian dikuatkan oleh nilai koefisien jalur (*path coefficients*) yang berjumlah 0,353934, dengan nilai *T-statistic* sejumlah 4,106510 $> 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,000 $< 0,05$, menunjukkan hasil yang **Signifikan** (positif).
- Hipotesis 2: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien jalur (*path coefficients*) yang berjumlah 0,417154, dengan nilai *T-statistic* sejumlah 4,667262 $> 1,96$ (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai *P-Value* sebesar 0,000 $< 0,05$, menunjukkan hasil yang **Signifikan** (positif).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan pernyataan dari variabel kecerdasan emosional yang memiliki nilai tertinggi berdasarkan hasil *factor loading* adalah indikator X1.3 yaitu motivasi. Ini mengimplikasikan bahwa jika seorang pegawai memiliki kemampuan untuk merasakan emosi orang lain, memahami sudut pandang mereka, membangun kepercayaan, dan beradaptasi dengan berbagai macam individu, pegawai tersebut mampu mengoptimalkan potensi mereka untuk mencapai kinerja yang baik. Hal ini relevan dengan temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa pegawai kurang

bersikap ramah dalam melayani pengunjung perpustakaan.

Teori Goleman yang diungkapkan dalam penelitian oleh Angelica, Graha, dan Wilujeng (2020) menyatakan bahwa seseorang yang mampu mengelola emosi dengan baik akan menciptakan kinerja yang optimal. Salah satu komponen dalam kecerdasan emosional adalah motivasi. Kemampuan seseorang dalam memotivasi diri sendiri dianggap sebagai pondasi penting untuk mencapai kinerja yang optimal di berbagai bidang. Temuan penelitian ini juga selaras dengan temuan studi yang dijalankan oleh Rusdianan Rauf, Andi Dorawati, dan Hardianti (2019), yang mengindikasikan juga bahwa kecerdasan emosional menghadirkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika kecerdasan emosional diterapkan dengan efektif, kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan, sementara sebaliknya, jika penerapan kecerdasan emosional kurang optimal, kinerja karyawan berpotensi menurun.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis, tampak bahwa pernyataan dari variabel disiplin kerja yang memiliki nilai tertinggi berdasarkan hasil *factor loading* adalah indikator X2.3 yaitu menaati aturan perilaku dalam pekerjaan. Ini mengindikasikan bahwa apabila seorang pegawai mampu menjalankan tugas sebagaimana peran, tanggung jawab, dan menjaga interaksi yang baik dengan unit kerja lain, maka kinerja pegawai berpotensi meningkat dan mencapai tingkat optimal. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian lapangan yang mengindikasikan bahwa pegawai cenderung kurang dalam mempertahankan sikap yang baik dalam lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.

Vallennia, Atikah, dan Azijah (2020) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam memastikan disiplin dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Tingkat disiplin kerja yang tinggi sangat penting dalam kesuksesan suatu instansi. Temuan penelitian ini serupa dengan simpulan yang ditarik oleh Samprastyo dan Irbayuni (2021), yang mencatat bahwa disiplin kerja menghadirkan pengaruh

positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, penemuan ini menggambarkan bila kian tinggi taraf ke-disiplinan yang dijalankan oleh karyawan maka akan kian maksimal pula kinerjanya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa keberadaan Kecerdasan Emosional yang baik pada pegawai dapat berkontribusi pada peningkatan Kinerja Pegawai. Selain itu, dengan adanya Disiplin Kerja yang baik pada pegawai juga akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

B. Saran

Peneliti memberikan beberapa saran yang bisa dipertimbangkan, seperti: Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur, diusulkan untuk menyelenggarakan pelatihan kecerdasan emosional kepada pegawai dan mengintensifkan penerapan peraturan yang ada. Selain itu, penting bagi instansi tersebut untuk mengambil pendekatan yang lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan responden agar mendapat hasil yang lebih baik dan menambah variabel lain seperti *Structural Capital* dan *Human Capital*.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
- Asrul, A., & Adda, H. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Sulteng. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(3), 258-267.

- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 4(2), 510-516.
- Hardyansyah, M. I., & Kustini, K. (2023). Keterlibatan Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 129-136.
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160.
- Kristiyanto, K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Progo Bogowonto Luk Ulo. *Volatilitas*, 1(1).
- Nata, K. C., & Firdausi, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 22(2).
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Samprastyo, B., Irbayuni, S., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 272-281.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 2(2), 36-51.
- Situmeang, B. S., Lie, D., Butarbutar, M., & Simatupang, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 64-73.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.