

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN KING'S AUTO SERVICE KOTA TEBING TINGGI

Rusmewahni

STIE Bina Karya, Medan

e-mail: Rusmewahni08@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and emotional intelligence on employee performance at King's Auto Service, Tebing Tinggi City. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 45 employees, and the sampling technique used was total sampling, meaning that all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires, interviews, and literature studies, and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Emotional intelligence also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.461 indicates that work discipline and emotional intelligence explain 46.1% of the variation in employee performance, while the remaining 53.9% is influenced by other variables outside the scope of this study. Therefore, improving work discipline and emotional intelligence can enhance employee performance at King's Auto Service, Tebing Tinggi City.*

Keywords: *work discipline; emotional intelligence; employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada King's Auto Service Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,461 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional mampu menjelaskan sebesar 46,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan pada King's Auto Service Kota Tebing Tinggi.

Kata Kunci: disiplin kerja; kecerdasan emosional; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau Human Resource Management (HRM) merupakan suatu

proses strategis dan terkoordinasi untuk mengelola orang-orang dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai aktivitas

mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan industrial dan pemberdayaan karyawan. Tujuan utamanya adalah mengoptimalkan potensi karyawan sehingga organisasi dapat bertahan, berkembang, dan bersaing secara efektif. Bengkel dan layanan perawatan kendaraan bermotor tidak hanya dituntut untuk memiliki fasilitas dan teknologi yang memadai, tetapi juga sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan usaha di tengah persaingan yang semakin ketat (Syahril, 2024).

King's Auto Service tebing tinggi sebagai salah satu kota berkembang di provinsi Sumatera utara memiliki aktifitas ekonomi yang cukup dinamis, khususnya pada sektor usaha dan jasa. Salah satu unit usaha yang beroperasi di wilayah tersebut berlokasi di JL. Batubara No.19, Kelurahan Satria Kecamatan Padang Hilir, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara 20998. Lokasi ini berada di kawasan yang strategis dan memiliki potensi aktivitas ekonomi yang cukup tinggi, sehingga menuntut pengelolaan usaha yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal penting dalam menilai seberapa efektif operasional sebuah organisasi berjalan dan dalam mencapai tujuan-tujuannya, termasuk di dalamnya bisnis jasa seperti King's Auto Service di Kota Tebing Tinggi. Kinerja yang baik tidak hanya membuat produksi lebih cepat tetapi juga memperbesar kepercayaan pelanggan dan meningkatkan nama baik perusahaan di bidang jasa otomotif. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa cara kerja karyawan, seperti disiplin dan kemampuan mengelola emosi, sangat mempengaruhi hasil kerja mereka.

Disiplin kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk mematuhi serta mengikuti segala aturan, prosedur,

ketentuan, dan norma yang berlaku di dalam organisasi, termasuk yang tertulis dan yang tidak tertulis, secara konsisten serta dengan tanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya (Fadzillah et al., 2025). Di lingkungan kerja jasa seperti King's Auto Service, disiplin sangat penting karena berkaitan langsung dengan keakuratan pekerjaan teknis, pelayanan kepada pelanggan, serta pengaturan jadwal kerja setiap hari.

Selain memiliki disiplin dalam bekerja, karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang optimal. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengendalikan perasaan diri sendiri serta bisa berinteraksi dengan perasaan orang lain secara baik dan efektif (Fitriani et al., 2025). Di layanan otomotif seperti King's Auto Service, kemampuan mengelola perasaan sangat memengaruhi bagaimana karyawan menghadapi keluhan pelanggan, menangani tekanan kerja saat banyaknya pelanggan yang datang, serta berkolaborasi dalam tim mekanik.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh kecerdasan emosional karyawan yang kurang maksimal. Beberapa karyawan terlihat tidak dapat mengendalikan emosi saat sedang bekerja yang dapat dipicu oleh tekanan pekerjaan dan juga konflik sesama karyawan King's Auto Service. Pada dasarnya, kecerdasan emosional sangat mempengaruhi kinerja seseorang dengan kondisi emosional yang baik maka seseorang akan dapat memberikan kinerja yang terbaik (Tamala & Suprayetno, 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian ilmiah yang fokus pada penggunaan angka-angka, analisis statistik, serta pengujian hipotesis guna memperoleh hasil yang bersifat objektif, terstruktur,

dan dapat diterapkan secara umum pada kelompok populasi yang lebih besar. Sifat penelitian ini bersifat pengembangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di King's Auto Service di Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 45 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi (sampel jenuh) yaitu jumlah keseluruhan karyawan yang berjumlah 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap Kinerja karyawan.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom adjusted R square. Hal tersebut dikarenakan nilai adjusted R square tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.435	2.18843

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 1. Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,461. Berdasarkan hasil uji Model Summary pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,461 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu disiplin kerja dan kecerdasan emosional dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 46,1%.

Artinya, sebesar 46,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

Nilai R (0,679) menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,18843 menunjukkan tingkat kesalahan dalam memprediksi nilai kinerja karyawan, di mana semakin kecil nilai tersebut maka model regresi semakin baik dalam melakukan prediksi.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang diteliti.

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics Tolerance VIF
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	6.394		2.534	.015		
DISIPLIN KERJA	.486	.164	.441	.2968	.582	1.718
KECERDASAN EMOSIONAL	.386	.188	.305	2.050	.047	1.718

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

1. Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai Sig. > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel

1. Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan jumlah sampel (n) = 45 dan jumlah variabel bebas (k) = 2, maka:

$$df = n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$$

Pada taraf signifikansi 5% diperoleh t tabel = 2,018.

Hasil Uji t

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan Tabel 2. diperoleh nilai t hitung sebesar 2,968 dengan nilai signifikansi 0,005. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,968 > 2,018) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,005 < 0,05), maka Hipotesis 1 diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan Tabel 2. diperoleh nilai t hitung sebesar 2,050 dengan nilai signifikansi 0,047. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,050 > 2,018) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,047 < 0,05), maka Hipotesis 2 diterima. Dengan demikian, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara keseluruhan, hasil uji ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan

kecerdasan emosional, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Uji F (Simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171.831	2	85.915	17.939	.000 ^b
Residual	201.147	42	4.789		
Total	372.978	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima jika nilai F hitung > F tabel atau Sig. < 0,05.
2. Hipotesis ditolak jika nilai F hitung < F tabel atau Sig. > 0,05.

Dari tabel 3. diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,939 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%;42; 2) diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.21 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung (17.939) > Ftabel (3.21), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Disiplin kerja dan Kecerdasan emosional berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,939 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, serta mampu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan.

Pada King's Auto Service, disiplin kerja yang baik dapat terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta ketaatan terhadap standar operasional perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Kecerdasan emosional mencerminkan kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat mendukung efektivitas dalam bekerja.

Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih tenang, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja maupun pelanggan. Hal ini sangat penting dalam lingkungan kerja seperti King's Auto Service, yang menuntut interaksi langsung dengan pelanggan serta kerja sama tim dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dalam bekerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kemampuan mengelola emosi. Karyawan yang disiplin akan melaksanakan pekerjaan sesuai aturan dan target yang telah ditentukan, sedangkan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mengelola tekanan pekerjaan, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Pada King's Auto Service, kombinasi antara disiplin kerja dan kecerdasan emosional yang baik akan menghasilkan karyawan yang tidak hanya taat terhadap aturan perusahaan, tetapi juga mampu berinteraksi secara profesional dengan pelanggan dan rekan kerja. Kondisi tersebut akan menciptakan efektivitas kerja yang lebih tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, serta evaluasi kinerja secara berkala.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear

berganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pertama diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan King's Auto Service Kota Tebing Tinggi.
2. Hipotesis kedua diterima, artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan King's Auto Service Kota Tebing Tinggi.
3. Hipotesis ketiga diterima, artinya disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan King's Auto Service Kota Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian*. 14(1), 15–31.
- Anisha. (2025). *Emotional Quotient At Workplace: A Study Of Corporate Employees*. IX(2454), 8934–8941. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Ardianto, W., & Feranita, N. V. (2025). *Analysis Of Determinant Factors Affecting Work Discipline*. 21(2).
- Arifin, M. Z., Sasana, H., Ekonomi, F., Tidar, U., & Jawab, T. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(6), 49–56.
- Asrizal, A., Nasrul, H. W., & Oktavianti. (2026). *Understanding Human Resource Management (Hrm): Definition And Function*. 9(1), 1790–1800.
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023a). *Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan Man 1 Maluku Tengah*. 2(2), 262–270.
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023b). *Journal Agregate Vol. 2, No. 2, September 2023. Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan Man 1 Maluku Tengah*. 2(2), 230–239.
- Cen, C. C., Rasmewahni., & Ismail., H. (N.D.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Dahlia, F., Padmowihardjo, S., Tabroni, & Adek, L. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir (Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Asyifa Depok)*. 22.
- Dominggo, H., & Nengsih, M. K. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ebidor, L., & Ikhide, I. G. (2024). *East African Journal Of Education Studies Literature Review In Scientific Research: An Overview*. 7(2), 211–218. <https://doi.org/10.37284/Eajes.7.2.1909.Mla>
- Fadila, F., & Khaddafi, M. (2025). *Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara Data Collection In Qualitative Research: Interviews*. 13446–13449.
- Fadillah, Y., & Santoso, J. B. (2025). *The Influence Of Work Motivation , Job Satisfaction And Compensation On Employees ' Work Discipline*. 11(1), 41–52.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda*.
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). *Heteroskedastisitas Pada Angka Kematian Ibu Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020*. 7, 793–796.
- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review General Sampling Techniques In Research Methodology: Literature Review*. 1(2), 85–114.
- Fitriani, I., Alwi, N. A., & Syam, S. S. (2025). *Urgensi Kecerdasan*

- Emosional (Emotional Intelligence) Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik Pada Jenjang Sekolah Dasar : Tinjauan Teoritis Dan Implikasinya Dalam Praktik Pendidikan.* 4, 1–11.
- Gabriella, S. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengemudi Grab Di Kota Malang Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Selama Pandemi Covid-19.*
- Gultom, E. (2025). *Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Apotek Keluarga Di Kota Pekanbaru Elida Gultom Kemampuan , Kompetensi , Keterampilan Yang Kerja (Ramadani Et . Al ., 2019). Kecerdasan Emosional Berperan Sebagai Je.*
- Gurung, D. B. (2024). *Regression Model In Social Science Research : The Issue Of Multicollinearity , Detection Method , And Solution In SPSS.* 1, 22–29.
- Hasyim, U., Universitas, A., & Asy, H. (2025). *Pengembangan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Dalam Pendidikan Karakter Siswa Jumal Syaifuddin.* 2(2), 94–100.
- Huda, K. (2024). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri , Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja.* 13(3), 566–573.
- Hulio, M., & Widjaja, H. (2024). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN.* 06(03), 839–847.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Artikel Statistik Yang Benar. Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI),* 18210047, 1–12.
- Juliana, Ondeng, S., & Rahman, U. (2026). *Konsep Dasar Penelitian Kuantitatif.* 10, 140–146.
- Mahbub, A., & Barhate, B. (2025). *Emotional Intelligence At The Workplace : Why Is It Crucial For Employees ?* Keyword S. 12(2), 17–27.
<https://doi.org/10.18488/62.V12i2.4226>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). *Indikator Disiplin Kerja.* 10(September), 301–320.
- Nayoan, C. R., Sabir, M., & Rossanty, N. P. E. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Koping Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral Rsud Undata.* 6(2), 19–28.
- Rinur, R. D., & Tumanggor, B. F. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Serta Perilaku Akuntabel . Regulasi Ini (PNS) Untuk Membangun Lingkungan Produktif Dan Mening.* 147–164.
- RITONGA, P. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan.*
- Rodrigues, R., & Costa, B. (2024). *The Impact Of Perceived Leadership Effectiveness And Emotional Intelligence On Employee Satisfaction In The Workplace.* 490–501.
- Rusmewahni, Jayanti, S. E., Siahaan, R., Sinurat, M., & Ilham, R. N. (2024). *Effect Of Leadership Style And Job Satisfaction On Employee Performance: Evidence From Indonesia Honorary Staff.* 2(May), 8–13.
- Rustamana, A., Sahl, K. H., Ardianti, D., & Syauqi, A. H. (2024). *Penelitian Dan Pengembangan (Research & Development) Dalam Pendidikan.* 2(3).
- Sabrina, F. A. (2023). *Uji Asumsi Klasik Untuk Menghindari Pelanggaran Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Ordinary Least Squares (OLS) Dalam Ekonometrika.* 1(1).

- Sahabuddin, R., Inna, R., Firgiawan, A. A., Sulistiawati, Hasan, S., & Nada, Q. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Studi Pada Hipmi Pare Kom Unm*. 05(4), 67–78.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). *Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi*. 10(September), 28–39.
- Samsudin, A., Prabowo, B., & Dwitama, I. K. (2024). *Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan*. 8, 2124–2131.
- Saputro, D., Ardi, & Berlianto, M. P. (2025). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karyawan Pelanggaran Disiplin Di Pt Xyz*. 6(5), 2411–2425.
- Saraswati, N. P. A. S., Widayani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali Di Kabupaten Badung*. 4(3), 217–230.
- Sari, Y. (2025). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satreskrim Polres Prabumulih*. 11(1), 163–183.
- Sasanti, S. H. (2025). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di PT . X The Relationship Between Emotional Intelligence And Organizational Citizenship Behavior In Employees At PT . X Abstrak*. 12(01), 532–548.
- Sianturi, R. (2025). *Test Normality As A Condition Of Hypothesis Testing*. 11(1), 1–14.
- Siboro, R. N., & Sulistia, V. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Platform Candidate College*. 5(April), 164–176.
- Sugiyono, D. P. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd Ed.). Alfabeta.
- Syahril. (2024). *Human Resource Management*.
- Taherdoost, H. (2022). *Designing A Questionnaire For A Research Paper: A Comprehensive Guide To Design And Develop An Effective Questionnaire*. 11(1), 8–16.
- Tamala, D., & Suprayetno, D. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Puskesmas Muncan Lombok Tengah)*. 28–41.
- Warahmah, M., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Pendekatan Dan Tahapan Penelitian Dalam Kajian Pendidikan Anak Usia Dini*. *Jurnal DZURRIYAT Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 72–81.