

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI)

Oleh :

¹⁾Vince Evita Duwi Ayu Putri Cahyati

²⁾Gugus Wijonarko

Jl. Perak Barat. No.173, 60165, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota SBY,
Jawa Timur 60177

Email :

¹⁾vince.evita2601@gmail.com

²⁾gugusw@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini guna untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional, (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Jenis Pengambilan sampel data penelitian ini 85 responden PT. Perkebunan Nusantara XI menyebarkan kuesioner (angket) ke seluruh devisi. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan sampel sebanyak 85 responden menggunakan teknik *probability* sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data dengan Uji Regresi Linier Berganda, Uji Kualitas Data Uji Asumsi Klasik.

Hasil pada penelitian ini adalah: 1.) Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,382 lebih besar dari nilai T_{tabel} (1,990) dan nilai sig 0,001 yang lebih kecil dari nilai sig 0,05. 2.) Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial. Dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2,275 ini lebih besar dari nilai T_{tabel} (1,990) dan nilai sig 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. 3.) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2,582 lebih besar dari nilai T_{tabel} (1,990) dan nilai sig 0,012 lebih kecil dari 0,05. 4.) variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI. Berdasarkan hasil uji F yang telah dijelaskan di atas diketahui bahwa bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11.078 lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,71) dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dunia berkembang sangat pesat setiap tahun serta ada kebutuhan mendesak akan para profesional yang berkualitas di dunia bisnis. Perubahan ini sangat cepat. Hal yang sama berlaku di dunia bisnis. Perubahan kondisi kerangka kerja seperti perkembangan ekonomi serta teknologi yang mengarah pada perubahan organisasi. Salah satu faktor dalam perubahan ini adalah peran masyarakat. Hal ini memudahkan perusahaan untuk mencari peningkatan manajemen yang selaras dengan tujuan organisasi. SDM merupakan bagian berarti dari sesuatu organisasi serta tujuan organisasi tidak tercapai seperti yang direncanakan. Maka dari itu peran dalam SDM untuk suatu organisasi itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan serta membutuhkan keterampilan pekerja yang handal. Secara umum, semua perusahaan berusaha agar mendapatkan keuntungan yang sangat memuaskan. Pencapaian tujuan ini harus didukung oleh orang-orang berbakat. Namun, seringkali perusahaan ini kesulitan mengukur kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan ditentukan oleh keberadaan orang-orang yang memainkan peran kunci dalam perusahaan. Kinerja para karyawan ini memiliki potensi yang besar untuk menjalankan segala aktivitas di dalam perusahaan.

Kemampuan karyawan ialah salah satu determinan kesuksesan sesuatu industri ataupun baserta dalam menggapai tujuannya. Tanpa karyawan yang berkualitas, organisasi berjuang agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muljanto, 2015). Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja seorang pegawai ialah salah satu aspek yang pengaruhi kinerjanya. Misalnya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan satu atau lebih karyawan tentang pekerjaan mereka. Gordon (2012) kepuasan kerja berkaitan dengan sikap individu padapekerjaan, gaji, kesempatan, pelatihan, pengawasan, rekan kerja, serta beban kerja. Selain kepuasan kerja di perusahaan, karyawan juga memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan wacana baru dalam psikologi. Selama bertahun-tahun diyakini bahwa IQ adalah penentu keberhasilan seseorang dalam hidup. Oleh karena itu, salah satu hasil penelitian ini dipengaruhi pertama oleh kecerdasan emosional serta kemudian oleh kecerdasan intelektual (Wibowo, 2011). Demikian pula, disiplin kerja adalah proses mendorong untuk mempertahankan serta secara objektif meningkatkan tujuan organisasi dengan menjaga kepatuhan dalam organisasi. Seperti halnya semua yang dilakukan perusahaan padakaryawannya, disiplin kerja sangat penting dipelihara oleh karyawan yang menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka sangat kompeten dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam beberapa penelitian ini, manajemen SDM telah menemukan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan padakerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya Oxy Rindiantika Sati, et al (2018), `` Akibat kebahagiaan kegiatan kepada kemampuan pegawai dengan *organizational citizenship behavior* variabel intervensi (Studi pada karyawan PTPN XI - Karyawan Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung n)”. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan padakerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI. Menurut Suryanto serta Erlianti (2018:04), kecerdasan emosional adalah fungsi mental ini melibatkan kemampuan memantau emosi serta intensitas emosi baik pada diri sendiri maupun ke orang lain. Menurut Sertael Goleman (2016:43), kecerdasan emosional berkaitan dengan spontanitas, ketekunan, mengatasi frustrasi, mengendalikan keinginan kesenangan, pengaturan suasana hati yang berlebihan, ketahanan pada kelumpuhan pikiran, stres serta doa terkait dengan keterampilan seperti empati.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti manajemen SDM, Rani Setyaningrum (2016) “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)” Indeks terbukti memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Perusahaan perlu unggul dalam karyawannya serta menumbuhkan integritas, termasuk kesadaran diri, pengaturan diri, empati, keterampilan interpersonal, serta variabel pendukung kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Rani Setyaningrum, dkk (2016) berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Menyimpulkan pengaruh signifikan kinerja karyawan selama kecerdasan emosional pada kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.

Sejak merebaknya COVID-19, seluruh masyarakat Indonesia mengalami perubahan dalam kehidupan sehari-hari. Sejak mewabahnya Corona, salah satu himbuan pemerintah adalah untuk selalu menggunakan masker, menjauhi, berdiam diri di rumah, serta tidak kemana-mana. Pengaduan ini merupakan tindakan pemerintah untuk mencegah penyebaran virus corona. Sangat menarik untuk menggambarkan dampak yang sangat dramatis pada berbagai aspek kehidupan di Indonesia. Wabah corona ini berpotensi mengubah seluruh tatanan serta kehidupan sehari-hari. Saat ini sulit diprediksi kapan pandemi ini akan berakhir.

PT. Perkebunan Nusantara XI membutuhkan waktu beradaptasi dengan virus corona. Solusi untuk memfasilitasi kebijakan pemulihan pekerjaan ini adalah dengan menerapkan WFH Work form home atau bekerja dari rumah untuk menyesuaikan serta memeriksa situasi pandemi saat ini di Indonesia.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kepegawaian, hal ini menjadi pertimbangan di PT. Perkebunan Nusantara XI adalah Perusahaan Pabrik Gula Putih (Gupalas) yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, suatu perseroan terbatas pertanian perkebunan dengan bisnis intinya adalah gula. Perkebunan Nusantara XI Hal ini sejalan dengan visi, misi serta strategi perusahaan dalam melayani perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara XI)”**.

Rumusan Masalah

Penulis akan menjelaskan rumusan masalah yang ada di latar belakang sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI ?;
2. Apakah kecerdasan emosional ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI ?;
3. Apakah disiplin kerja ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI ?;
4. Apakah kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja ini akan berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI ?;

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan berdasarkan uraian masalah di Perkebunan Nusantara XI.

1. Guna menganalisis kepuasan kerja secara parsial yang pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI;
2. Guna menganalisis kecerdasan emosional secara parsial yang pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI;
3. Guna menganalisis disiplin kerja secara parsial yang pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI;
4. Guna menganalisis secara simultan yang untuk kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI;

Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini, diharapkan mempunyai manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menginformasikan informasi tentang bagaimana kemampuan pegawai bisa ditingkatkan lewat kenaikan kebahagiaan kegiatan, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja sesuai harapan perusahaan. riset ini juga menjadi masukan bagi praktik SDM di PT. Perkebunan Nusantara XI.
2. Bagi STIAMAK Barunawati
Penelitian ini menambah wawasan serta pemikiran mahasiswa, menambah literatur perpustakaan dengan cara yang bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan, serta dapat menerapkan teori

khususnya di bidang manajemen SDM. Terutama dalam hal kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja dalam hal kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan kepada peneliti selanjutnya agar dapat lebih memahami dampak kepuasan kerja kecerdasan emosional, serta disiplin kerja padakinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen SDM

Manajemen SDM ialah sebuah usaha perusahaan untuk mengelola suatu SDM yang dimiliki, dalam rangka ini manajemen dapat mengatur kemampuan karyawan agar lebih baik dalam mengoprasikan kegiatan dalam hal ini pekerjaan dalam perusahaan bisa berjalan dengan lancar serta mencapai tujuan perusahaan yang ingin di capai.

Dalam konteks persaingan ini, perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat. Orang-orang yang akan dibutuhkan untuk menjalankan bisnis dapat dilihat sebagai makhluk yang sinergis serta mengesankan daripada bagian individu. Orang dengan akal sehat, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi, pekerjaan (hubungan, preferensi, niat).

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan ialah tolak ukur tingkat kepuasan karyawan pada kualitas pekerjaan yang berkaitan dengan kualitas pekerjaannya, hasil pekerjaan yang telah dicapai, bentuk pengawasan yang telah diterima serta asertaya rasa relaksasi serta menyukai pekerjaan yang mereka lakukan.

Sikap karyawan dalam kondisi kerja, penerimaan kerja, kerjasama antar pegawai, serta faktor fisik serta psikis yang dimiliki pegawai. Menurut Sudaryo, Agus, serta Nunung (2018), kepuasan kerja adalah hal yang menyenangkan atau sangat tidak terduga mengingat harapan serta penghargaan yang diberikan lembaga kepada karyawannya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak aspek yang pengaruhi kebahagiaan kegiatan pegawai. Kedudukan itu sendiri membenarkan kebahagiaan karyawan, namun itu terkait pada tiap- tiap karyawan. Aspek yang menjamin kebahagiaan kegiatan. Bagi Mangkunegara (2015: 120), 2 aspek yang pengaruhi kebahagiaan kegiatan dibedakan.

1. Faktor Karyawan

Faktor yang mempengaruhi karyawan ialah faktor usia, faktor masa depan, faktor pribadi karyawan, sikap karyawan kepada atasan, latar belakang karyawan, kemampuan untuk berpikir, faktor kondisi fisik karyawan.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor jenis pekerjaan yang diberikan oleh atasan, faktor berinteraksi sesama rekan kerja dalam suatu hubungan kerja, faktor kualitas perawatan fasilitas yang diberikan oleh atasan, faktor struktur organisasi yang ada diperusahaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:202), kebahagiaan kegiatan merupakan tindakan orang yang lebih menikmati profesinya daripada dirinya sendiri. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin serta kinerja kami. Kepuasan kerja terletak pada pekerjaan, waktu luang, serta kombinasi pekerjaan indoor serta outdoor.

1. Menikmati pekerjaannya.
2. Menyukai pekerjaannya.
3. Etos kerja.
4. Disiplin.
5. Prestasi kerja.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan merupakan keahlian buat memecahkan masalah serta membuat keputusan terbaik dengan menetapkan kebenaran kondisi ideal, berdasarkan pembelajaran pengalaman serta adaptasi dengan lingkungan bisnis. Menurut Von Glinow serta McShane (2014), kecerdasan emosional merupakan berkas keahlian buat merasakan serta mengekspresikan marah, menguasai suasana, mempertimbangkan marah, serta berkaitan dengan marah orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Menurut Goleman (2015), terdapat 2 aspek yang pengaruhi kecerdasan emosi:

1. Lingkungan Keluarga

Sekolah pertama yang sangat penting untuk mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat disampaikan melalui ekspresi anak usia dini. Peristiwa emosional yang terjadi dalam masa kanak-kanak berlanjut sampai dewasa.

2. Lingkungan diluar Keluarga

Perihal ini berhubungan dengan area sosial serta pembelajaran. Intelek penuh emosi bertumbuh bersamaan dengan kemajuan psikologis serta raga. Penataran ini umumnya tertuju pada kegiatan manusia untuk menghadapi emosi yang berhubungan dengan kondisi kehidupan orang lain. Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kecerdasan emosional.

Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2016) adalah kemampuan untuk memahami, memotivasi, serta mengontrol atau mengatur secara tepat emosi yang berhubungan dengan diri sendiri serta orang lain.

1. Kesadaran diri (*Self Awareness*)

2. Pengaturan diri (*Self Management*)

3. Motivasi (*Motivation*)

4. Empati (*Social Awarness*)

5. Keterampilan sosial (*Relationship Management*)

Disiplin kerja

Banyak orang berpikir bahwa istilah disiplin mengacu pada karyawan yang selalu datang serta pergi pada waktu yang tepat. Pendapat inilah yang diupayakan perusahaan untuk mengedepankan disiplin perusahaan. Jika tidak, perusahaan harus diadili secara efektif serta benar. Kata disiplin ini sendiri berasal dari kata latin “discipline” berarti pendidikan untuk mengembangkan bakat atau karakter. Disiplin merupakan hal mendasar bagi perilaku manusia yang memiliki dampak besar pada masalah pribadi serta kepentingan bersama. Hasibuan (2006:237) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah kesadaran serta kesiapan untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang sesertag berlaku, apabila seorang karyawan sadar serta mau melaksanakan semua tugas serta tanggungnya, mereka dianggap bertanggung jawab, dalam lingkungan bisnis, disiplin perlu ditegakkan. Menurut Mangkunegara (2017), disiplin merupakan semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai karyawan. Di sisi lain, menurut Puryana (2016), disiplin kerja merupakan komponen kunci pencapaian serta pencapaian. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah yang memungkinkan karyawan untuk mematuhi berbagai aturan serta peraturan yang ada dalam suatu organisasi.

1. Ada kepatuhan karyawan.

2. Ada sanksi untuk setiap pelanggaran.

3. Ada aturan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2017), faktor ini yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah pemberian penghargaan, ketelasertaan kepemimpinan, asertaya aturan tertentu, keberanian dalam

pimpinan, pengawasan dalam pimpinan, kepedulian pada pegawai, serta kebiasaan yang mendukung pembentukan disiplin. Menurut Afandi (2018), Faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai antara lain faktor kepemimpinan, kompensasi, kinerja, keseimbangan, pemeriksaan, lingkungan, sanksi, loyalitas serta budaya organisasi. Selain itu juga terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Contoh sikap pemimpin, sikap disiplin yang ada pada diri seorang pemimpin sangat berdampak untuk meningkatkan disiplin karyawannya, karena hal ini menyebabkan karyawan terdorong untuk mengikuti sikap yang dimiliki pemimpin tersebut.
2. Tujuan serta kemampuan, karyawan ketika diberikan pekerjaan harus sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki yang harus mempunyai tujuan yang cukup jelas serta sesuai kemampuan karyawan tersebut, karena jika ketika tidak sesuai ketrampilan/pengetahuan karyawan berakibat karyawan tersebut tidak bekerja tepat waktu karena tidak sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki ini akan mengurangi sikap disiplin karyawan.
3. Ketegasan serta sanksi, artinya ketegasan dari seorang pemimpin sangat berdampak karena dengan diterapkannya sanksi pada karyawan yang lalai dalam bekerja maka akan membuat karyawan tersebut sadar serta akan lebih bersikap dalam bekerja.
4. Pengawasan serta komunikasi, artinya dengan asertaya pengawasan yang dapat melihat situasi dari karyawan membuat karyawan dapat mengurangi tindakan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan, selain itu komunikasi yang baik antar karyawan juga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan yang tidak melanggar sikap disiplin mereka.

Indikator Disiplin Kerja

Salah satu aspek kekuatan yang tercermin dalam sikap serta tindakan yang disiplin. Disiplin ini memiliki dampak yang kuat pada pencapaian tujuan yang direncanakan organisasi. Menurut Puryana (2016), indikator disiplin kerja dibagi menjadi kepatuhan kerja, kepatuhan kerja, serta tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2016) indikatornya adalah tingkat kedisiplinan karyawan yaitu:

1. Kemampuan serta tujuan
2. Kepimpinan yang telaserta
3. Keadilan
4. Pengawasan Melekat (Waskat)
5. Hukuman Sanksi
6. Ketegasan
7. Kemanusiaan

Pengertian Kinerja

Kinerja ialah keterampilan yang dimiliki setiap individu dalam mendorong dirinya untuk terus mencapai target yang hendak dicapai sebagai tugas yang diberikan. Jadi kinerja tenaga kerja sangat membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan karena itu patut di perhatikan kinerja seorang agar perusahaan bisa bersaing dengan pesaing yang lain dalam menjalankan usahanya

Kinerja adalah kuantitas serta kualitas tugas yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai nilai uang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persentase serta tanggung jawab yang diberikan. Priansa (2018) menunjukkan bahwa prestasi bukan hanya tentang karakteristik individu seperti bakat serta kemampuan. Prestasi adalah keterampilan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja adalah hasil dari tugas-tugas yang terjadi dalam suatu organisasi serta pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai ketrampilan yang dimiliki oleh tiap individu dalam mendorong dirinya untuk terus dapat mencapai target yang hendak dicapai.

Kinerja dapat dikatakan sebagai aspek yang mengandung kepuasan jika dalam hal ini dihubungkan dengan upaya untuk meraih yang menjadi tujuan atas suatu korporasi. Dengan asertaya kinerja yang baik pada perusahaan, maka suatu korporasi tersebut akan dapat mampu sampai sesuai dengan misi yang diinginkan.

Menurut Kasmir (2017), kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja yang dicapai dengan memenuhi kewajiban serta tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Teori di atas mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan yang sangat penting bagi pegawai dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan tujuan perusahaan itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Afandi (2018) faktor- faktor yang pengaruhi kemampuan merupakan kompetensi, kejelasan, dorongan karyawan, kompetensi, perkakas kegiatan, adat kegiatan, kepemimpinan serta patuh kegiatan. terdapat 3 aspek yang pengaruhi kemampuan:

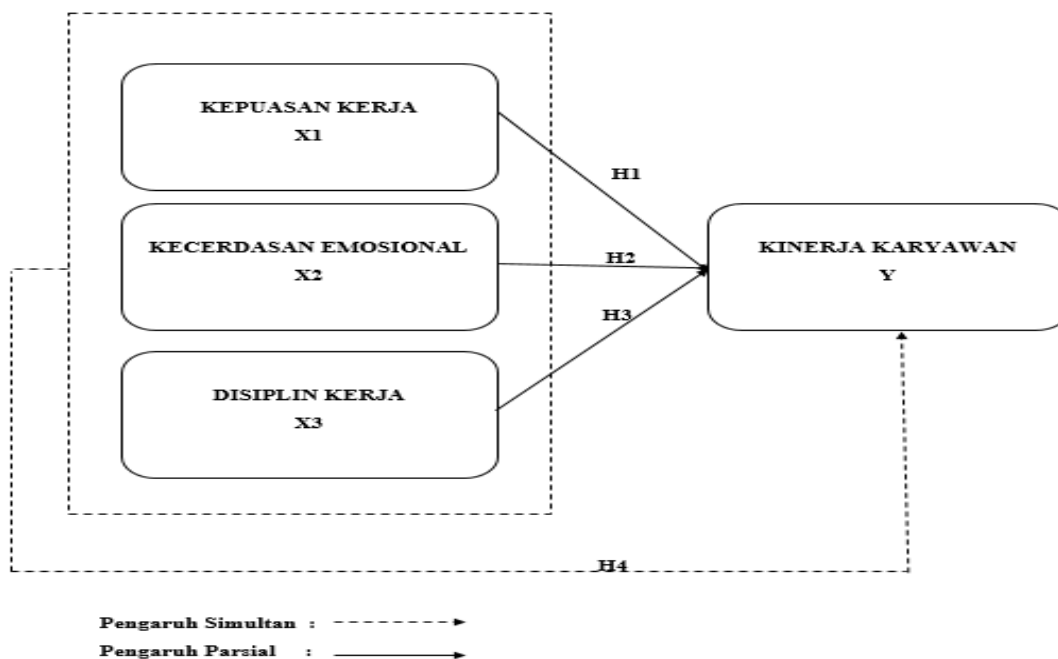
1. Faktor individu, artinya yang berasal dari diri individu karyawan tersebut yang mana berkaitan dengan karakteristik atau pribadi karyawan tersebut.
2. Faktor organisasi, artinya berkaitan dengan karyawan dalam perusahaan, kepemimpinan, serta tugas serta tanggung jawab yang sudah terstruktur dalam organisasi.
3. Faktor keadaan, yang artinya berkaitan dengan perubahan didalam organisasi perusahaan baik internal ataupun eksternal.

Indikator Kinerja

Menurut Gibson (2010) indikator kinerja dibagi menjadi 4 yaitu :

1. Kualitas kerja
Mutu hasil kegiatan bisa diukur dengan akurasi durasi, akurasi kegiatan, serta kebersihan kegiatan.
2. Beban Kerja
Besarnya pekerjaan yang dapat diukur dari jumlah pekerjaan serta waktu yang dibutuhkan.
3. Memahami pekerjaan
Pemahaman tentang pekerjaan serta pemahaman tentang pekerjaan yang diukur dengan kemampuan bekerja.
4. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011), hipotesis ialah balasan pertama dari rumusan penelitian yang berbentuk proposisi. Dari kerangka berpikir di atas, kita bisa merumuskan kalau hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum diuji. Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti ini mengarahkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

H2 : Diduga kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

H3 : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

H4 : Diduga kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Data kuantitatif adalah kuantitatif merupakan adjektiva yang berarti sesuatu hal yang bisa diukur. Kuantitatif berkaitan menggunakan suatu jumlah yang bisa diukur, penelitian kuantitatif merupakan kebalikan berdasarkan penelitian kualitatif, yang melibatkan pengumpulan serta analisis data non-numerik

Peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif yang mana juga dapat didefinisikan sebagai penelitian dengan pendekatan yang memuat hal-hal numerik, dimulai dari pengumpulan data, penjabaran data yang telah didapatkan, serta hasil penjabaran yang telah dikelola.

Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah suatu generalisasi yang terdiri dari subjek-subjek dengan karakteristik tertentu yang telah peneliti tarik kesimpulannya sebagai subjek penelitian. Populasi untuk mengetahui penelitian ini adalah 108 karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI pada Juli 2022.

Sampel

Sampel adalah banyaknya penelitian yang tidak bisa diambil dari populasi. Peneliti ini harus bertanggung jawab untuk membuat keputusan pengambilan sampel untuk mendapatkan data yang memadai. Jika populasinya besar, peneliti tidak akan mempelajari seluruh populasi. Buat memudahkan memastikan sampel, peneliti memakai *probability sampling*, dimana populasi didapat dengan cara random hingga tiap baserta populasi memiliki impian buat diseleksi selaku sampel. Tata cara yang dipakai yakni *simple random sampling*. Pengumpulan data buat tata cara ini dicoba dengan cara random. Menurut Sugiyono (2017:122), pengambilan sampel *probability* adalah teknik untuk pengambilan sampel yang diberikan ke setiap anggota populasi peluang yang serupa buat diseleksi selaku baserta ilustrasi.

Pengukuran data dalam penelitian ini memakai metode Sugiyono (2017), determinasi dimensi dicoba selaku berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran pada sampel.

N = populasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

e = Nilai kritis (5%).

Dengan begitu hingga besarnya data dalam penelitian ini bisa dihitung dengan metode selaku selanjutnya:

$$n = \frac{108}{1 + 108 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{108}{1 + 108 (0,0025)}$$

$$n = \frac{108}{1 + 2700}$$

$$n = \frac{108}{1,270}$$

$$n = 85,03$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh sebanyak 85,03 dibulatkan menjadi 85. Jadi sampel ini adalah 85 responden karyawan.

Sumber Data

1. Data Primer

Data ini ialah data yang digunakan penulis untuk membantu dalam menemukan sebuah hasil atas permasalahan yang telah disiapkan untuk penelitian. Data primer dapat didefinisikan sebagai sesuatu bahan penelitian yang didapatkan dari subjek penelitian. Data dikumpulkan langsung dari sumber primer atau peneliti di lembaga penelitian tentang kepuasan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja, padakinerja karyawan dari responden.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018), data sekunder merupakan sumber data tidak langsung. Data tentang orang lain serta dokumen ke pengumpul data. Untuk penelitian ini, sumber data sekunder memenuhi persyaratan seperti artikel, buku, serta majalah tentang riset penelitian tenaga kerja, sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, serta proses yang mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

Definisi serta Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) ialah operasional variable ialah serangkaian intruksi lengkap untuk mengamati serta mengitung variabel atau konsep serta menguji kelengkapannya. Definisi operasi dari item temuan variabel yang berisi penelitian. Nurcahyono serta Khasanah, di sisi lain, mendefinisikan variable instrumental sebagai sifat yang dapat diamati dari penjelasan, mengubah konsep dalam hal yang mencakup penjelasan perilaku yang diamati, diuji, serta diuji kebenarannya.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan informasi dicoba buat mendapatkan data yang dibutuhkan buat menggapai tujuan penelitian. Pengumpulan ini buat informasi yang dicoba penelitian dengan langkah- langkah selaku selanjutnya:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dapat menganalisis serta menyelidiki karakteristik, perilaku, keyakinan, serta sikap banyak orang dalam suatu organisasi serta mungkin dipengaruhi oleh sistem yang diusulkan atau yang ada. Untuk pengambilan data menggunakan kuesioner (angket) yang disebarkan seluruh devisi pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

2. Wawancara

Menurut Arikunto (2013) wawancara ialah sebuah percakapan yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan suatu informasi dari narasumber. Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mencari informasi dari jawaban yang didapatkan melalui angket karyawan digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih dalam tentang judul penelitian yang diteliti. Penelitian ini dilakukan secara langsung dan narasumber dari wawancara ini adalah kepala bagian SDM, staff dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

3. Observasi

Pemantauan selaku tata cara pengumpulan informasi bagi Sugiyono (2018) mempunyai karakter khusus dibanding dengan tata cara lain semacam tanya jawab serta angket. Pemantauan tidak cuma pada orang, namun pula pada barang benda alam lainnya. Wawancara serta penelitian selalu berkomunikasi dengan orang-orang. Peneliti secara langsung turun dan mengamati kondisi yang sebenarnya tentang kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka ialah tahapan pertama atau awal dalam menjalankan metode menghimpun atau mengumpulkan data, yang mana dalam hal ini akan diarahkan pada kegiatan mencari data serta informasi yang relevan. Data dalam bentuk kualitatif yang diperoleh dari kuesioner terlebih dulu ditransformasikan jadi informasi kuantitatif dengan memakai rasio likert. Menurut Sugiyono(2018), Skala Likert dipakai buat mengukur tindakan, opini, serta anggapan orang ataupun golongan kepada kejadian sosial. Tabel 3.2 membuktikan rasio pengukuran selanjutnya (skala Likert):

Tabel 1 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2010:335), menjelaskan menemukan data serta menyusunnya secara metodis dari catatan lapangan, wawancara, serta dokumentasi memerlukan pengkategorian, penggambaran, serta penggabungannya ke dalam pola yang menentukan apa yang signifikan serta akan menarik kesimpulan yang sederhana untuk dipahami individu tersebut serta individu lainnya .

1. Uji Validitas

Uji Validitas Hal ini dimaksudkan untuk memberi petunjuk relevansi dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian Juga bisa dikatakan bahwa uji validitas digunakan sebagai alat ukur sebuah kebenaran untuk pertanyaan pada kuisisioner serta mengukur kemampuan kuisisioner dalam mengungkapkan hasil. Apabila ditemukan persamaan diantara item pertanyaan yang diteliti, maka kuisisioner tersebut bisa dinyatakan valid. Uji validitas ini setiap pertanyaan serta dibandingkan hasil r hitung dengan r tabel. di mana $df = n-2$ untuk signifikan 5%. $n =$ jumlah sampel. Nilai signifikan $\leq 0,05$ dikatakan valid, tetapi nilai signifikan $> 0,05$ untuk dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Percobaan reliabilitas merupakan bagian kestabilan serta kemantapan buat informasi ataupun penemuan, Sugiyono(2018; 268). Informasi yang tidak reliabel menciptakan kesimpulan yang bias serta tidak bisa diproses lebih lanjut. Nilai Appha Cronbach $> 0,60$ reliabel. Nilai Cronbach Appha $< 0,60$ tidak dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), percobaan normalitas merupakan mencoba apakah sesuatu bentuk regresi ini memiliki leluasa ataupun terikat berdistribusi, serta apakah residual berdistribusi

wajar. Bentuk regresi yang bagus merupakan wajar ataupun mendekati wajar. Begitu juga dikenal, uji- T serta uji- F memperhitungkan kalau nilai- nilai residual dinormalisasi sehingga dapat diuji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, yang dikatakan normal serta signifikan bila nilainya $> 0,05$. distribusi.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), percobaan multikolinearitas merupakan buat mencoba apakah sesuatu bentuk regresi mengetahui terdapatnya hubungan dampingi variabel independen (bebas). Bentuk regresi ini bagus tidak bisa membuktikan terdapatnya variabel bebas ataupun hubungan dampingi variabel terikat. Buat mengetahui terdapat tidaknya multikolinearitas dalam sesuatu regresi, kita butuh membenarkan angka VIF(Variance Inflation Factor) hubungan 10 ataupun kurang serta hubungan lebih besar dari 0,10. Perihal ini membuktikan kalau tidak terdapat ikatan antara variabel bebas ataupun dampingi variabel terikat.

c. Uji Heteroskedastisitas

heteroskedastisitas dicoba buat mengenali apakah sesuatu bentuk regresi terjalin bila ada pertidaksamaan variabel dari residual satu observasi ke observasi lain bertambah. Bila varians residual konsisten dari observasi ke observasi, itu diucap kenyamanan rumah, bila tidak diucap heteroskedastisitas. Bentuk regresi yang amat bagus tanpa terdapatnya heteroskedastisitas. Bila angka signifikansi lebih besar dari angka alpha 0, 05 hingga residual tidak membuktikan ciri heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018), uji linieritas membantu memverifikasi bahwa model yang digunakan memiliki spesifikasi yang benar. Fungsi ini digunakan untuk uji linier empiris dapat berbentuk kuadrat atau kubik. Pengujian ini digunakan untuk sebagai prasyarat untuk analisis korelasi atau regresi linier. Uji dalam SPSS versi 25 sebagai berikut:

1. Jika nilai (Deviation for Linearity) signifikan $> 0,05$ maka kedua variabel dikatakan berhubungan linier.
2. Jika nilainya (deviasi dari linearitas) lebih kecil dari 0,05. Kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan linier antara kedua variabel.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisa regresi ini dipakai menarik garis buat membuktikan arah ikatan dampingi elastis serta membuat perkiraan. Analisa ini dipakai buat mempelajari ikatan antara 2 variabel ataupun lebih. Dengan cara spesial, bentuk dipakai buat mempelajari pola ikatan yang tidak seluruhnya dikenal. Dalam penelitian ini, bentuk pertemuan buat analisa regresi berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan.

α = Konstanta.

β_1 = Koefisiensi regresi variabel Kepuasan Kerja.

β_2 = Koefisiensi regresi variabel Kecerdasan Emosional.

β_3 = Koefisiensi regresi variabel Disiplin Kerja.

X1 = Kepuasan Kerja.

X2 = Kecerdasan Emosional.

X3 = Disiplin Kerja.

E = Estimasi error dari masing-masing variabel.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi Berganda

suatu model uji yang berfungsi menjelaskan kecepatan perubahan variabel dependen yang telah diberi penjelasan oleh variabel independen. Uji ini juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik dari garis regresi. Nilai koefisien deiterminasi ialah diantara 0 serta 1. Nilai

yang kecil (R^2) berarti variabel independen mempunyai kemampuan yang cukup terbatas untuk memperhitungkan variasi variabel dependen.

b. Uji T (Parsial)

Uji T ini dipakai mencoba apakah tiap variabel bebas (X) mempunyai ikatan yang penting dengan cara bebas dengan variabel terikat (Y). Metode yang dipakai dalam penelitian ini merupakan:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan :

t : Nilai

n : Jumlah sampel responden

r : Nilai Koefisien Korelasi

dk = n - 2 dengan uji dua arah tingkat signifikansi 5%

Cara menguji hipotesis t:

a. H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak ada pengaruh antar variabel bebas (X) dengan menggunakan variabel terikat (Y).

b. H_a : $r_s \neq 0$. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar pada variabel terikat.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima serta H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas serta variabel terikat.

c. Uji F (Simultan)

Uji-f ini digunakan menguji kemampuan keseluruhan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen serta untuk memeriksa apakah semua variabel memiliki koefisien regresi. Rumus yang digunakan adalah:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono, 2017

Keterangan :

R^2 : koefisien korelasi berganda

k : jumlah variabel bebas (bebas)

n : jumlah sampel

F_h : F hitung dibandingkan dengan F tabel. Berdasarkan pengujian:

a. H_0 : $r_s = 0$. Artinya mereka tidak mempengaruhi variabel terikat pada saat yang bersamaan.

b. H_a : $r_s \neq 0$. Artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara simultan.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima, Artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar pada variabel terikat secara bersamaan.

b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima serta H_a ditolak, Artinya variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel dependen secara bersamaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,677	0,000	Valid
	X1.2	0,770	0,000	Valid
	X1.3	0,849	0,000	Valid
	X1.4	0,826	0,000	Valid
	X1.5	0,851	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Dapat dinyatakan data kepuasan kerja (X1) yang memiliki 5 pertanyaan jika semua dinilai dengan korelasi dengan r Tabel dapat disimpulkan dari 5 pertanyaan yang diberikan oleh peneliti valid, sehingga uji validitas untuk kepuasan kerja (X1) dinyatakan sebagai alat penelitian yang valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,773	0,000	Valid
	X2.2	0,759	0,000	Valid
	X2.3	0,828	0,000	Valid
	X2.4	0,728	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Dapat dinyatakan data kecerdasan emosional (X2) yang memiliki 4 pertanyaan jika semua dinilai dengan korelasi dengan r Tabel dapat disimpulkan bahwa dari 4 pertanyaan yang diberikan oleh peneliti valid sehingga uji validitas untuk kecerdasan emosional (X2) dinyatakan sebagai alat penelitian yang valid.

Tabel 4 Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,757	0,000	Valid
	X3.2	0,812	0,000	Valid
	X3.3	0,800	0,000	Valid
	X3.4	0,806	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Dapat dinyatakan bahwa data disiplin kerja (X3) yang memiliki 4 item pertanyaan jika semua dinilai dengan korelasi dengan r Tabel disimpulkan dari 4 pertanyaan yang diberikan oleh peneliti valid, sehingga uji validitas untuk disiplin kerja (X3) dinyatakan sebagai alat penelitian yang valid.

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,748	0,000	Valid
	Y1.2	0,715	0,000	Valid
	Y1.3	0,841	0,000	Valid
	Y1.4	0,712	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Dapat dinyatakan data kinerja karyawan (Y) yang memiliki 4 pertanyaan jika semua dinilai dengan korelasi dengan r Tabel disimpulkan dari 4 pertanyaan yang diberikan oleh peneliti valid, sehingga uji validitas untuk item kinerja karyawan (Y) dinyatakan sebagai alat penelitian yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,856	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,774	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,802	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,748	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan data di atas dapat ditarik kesimpulan, semua data variabel seperti X1 (kepuasan kerja), X2 (kecerdasan emosional), X3 (disiplin kerja), Y (kinerja karyawan) Hasilnya korelasi telah mencapai uji persyaratan yaitu Cronbach's alpha > 0.6 .

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79834160
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.078
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.14 data dikatakan normal jika data residual memiliki nilai $> 0,05$. Sebaliknya ini jika data residual $< 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan normal. Pada Tabel 4.14, kita dapat menyimpulkan bahwa uji Smolov-Smirrnoff menunjukkan signifikansi 0,084 atau $> 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut normal serta dapat dikonstruksi sebagai alat pengujian yang valid.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KEPUASAN KERJA	.910	1.099
KECERDASAN EMOSIONAL	.942	1.061
DISIPLIN KERJA	.963	1.039

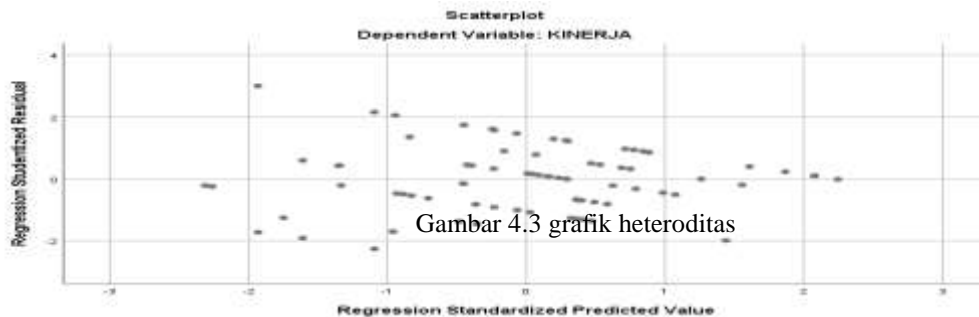
Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Dalam tabel 4.15, nilai yang dapat diterima variabel X1 (kepuasan kerja adalah 0,910, menunjukkan lebih besar dari 0,10, serta jika nilai VIF 1,099 maka disimpulkan bahwa nilainya kurang dari atau sama dengan 10. inteligensi) sebesar 0,942, menunjukkan lebih besar dari 0,10, serta jika nilai VIF dengan nilai 10 atau kurang adalah 1,061, untuk X3 (disiplin kerja), toleransinya adalah 0,963, menunjukkan lebih besar dari 0,10, serta VIF Nilainya adalah 1,039. Oleh karena itu, kita yakin dapat menyimpulkan bahwa X1, X2,

serta X3 yang diteliti oleh peneliti menunjukkan tidak asertaya multikolinearitas dari variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Pada pola di atas dapat ditarik kesimpulan suatu pola tidak membentuk serta titik pola tersebut tersebar di atas maupun di bawah tidak membentuk pola bergelombang, menyempit serta melebar.

d. Uji Linearitas

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig. Deviation From Linearity</i>	Keterangan
X1 – Y	0.329	Linear
X2 – Y	0.725	Linear
X3 – Y	0.046	Linear

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Menurut gambar ANOVA diatas dapat diperhatikan bahwa signifikasi lebih >0,05 dapat ditarik kesimpulan variabel kepuasan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja terdapat hubungan yang linier. Maka asumsi linearitas terpenuhi.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.161	1.730		4.719	.000
KEPUASAN KERJA	.307	.091	.332	3.382	.001
KECERDASAN EMOSIONAL	.133	.058	.219	2.275	.026
DISIPLIN KERJA	.201	.078	.246	2.582	.012

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 8.161 + 0,307X_1 + 0,133 X_2 + 0,201X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

- β_1 = Koefisiensi regresi variabel Kepuasan Kerja
- β_2 = Koefisiensi regresi variabel Kecerdasan Emosional
- β_3 = Koefisiensi regresi variabel Disiplin Kerja
- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = Kecerdasan Emosional
- X3 = Disiplin Kerja

ϵ = Estimasi error dari masing-masing variabel

Berdasarkan dari tabel 4.17 diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Jika nilai variabel yang terdiri dari X1, X2, X3 adalah nol maka variabel (Y) tetap sebesar 8.161 karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 8.161;
2. Jika koefisien kepuasan kerja (X1) sebesar 0,307 menunjukkan variabel kepuasan kerja ini sangat berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Peningkatan ini berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,307, jadi kami menganggap variabel lain tetap konstan selama penelitian;
3. Jika koefisien kecerdasan emosional (X2) adalah 0,133 menunjukkan variabel kecerdasan emosional ini sangat berpengaruh positif pada kinerja karyawan sehingga peningkatan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,133 dengan asumsi variabel yang lain konstan dalam riset ini;
4. Jika koefisien kepuasan kerja (X3) adalah 0,201 menunjukkan variabel kepuasan kerja ini sangat berpengaruh yang positif pada kinerja karyawan sehingga peningkatan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,201 dengan asumsi variabel yang lain konstan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.265	1.636

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.18 di atas, nilai Adjusted R2 menunjukkan bahwa 26,5% variasi kinerja karyawan disebabkan oleh variasi tiga variabel bebas: kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja. bisa menjelaskan. Sisanya 73,5% (100%-26,5%) dijelaskan oleh variabel selain variabel bebas.

b. Uji T (Parsial)

Tabel 13 Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	8.161	1.730		4.719	.000
KEPUASAN KERJA	.307	.091	.332	3.382	.001
KECERDASAN EMOSIONAL	.133	.058	.219	2.275	.026

DISIPLIN KERJA	.201	.078	.246	2.582	.012
----------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Sampel ini untuk penelitian adalah 85 responden, sehingga Tabel T tabel untuk survei ini terlihat seperti ini:

$$t_{\text{tabel}} : (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan :

k : jumlah variabel independen

n : jumlah data responden

a : 0,05

$$t_{\text{tabel}} : (\alpha / 2 : n - k - 1) = (0,05 / 2 : 85 - 3 - 1) = (0,025:81) = 1,990$$

Variabel Kepuasan Kerja

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

H0 : kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai t hitung sebesar 3,382 lebih besar dari nilai t tabel (1,990) dan nilai sig 0,001 yang lebih kecil dari nilai sig 0,05. Maka variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial hipotesis pertama dapat dikatakan diterima sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara XI.

Variabel Kecerdasan Emosional

H2 : kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

H0 : kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai t hitung sebesar 2,275 ini lebih besar dari nilai t tabel (1,990) dan nilai sig 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Maka variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial hipotesis kedua dapat dikatakan diterima sehingga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara XI.

Variabel Disiplin Kerja

H3 : disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

H0 : disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai t-hitung sebesar 2,582 lebih besar dari nilai t-tabel (1,990) dan nilai sig 0,012 lebih kecil dari 0,05 maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial hipotesis ketiga diterima sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

c. Uji F (Simultan)

Tabel 14 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	88.920	3	29.640	11.078	.000 ^b
Residual	216.727	81	2.676		
Total	305.647	84			

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Sampel penelitian ini sebanyak 85 responden maka F-tabel pada penelitian ini :

$$F_{\text{tabel}} : (k : n - k)$$

Keterangan :

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah data responden

$F_{tabel} : (k : n - k) = (3 : 85 - 3) = (3 : 82) = 2,71$

H4 : kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

H0 : kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

Dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 11.078 lebih besar dari nilai ftabel (2,71) serta nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan hipotesis keempat diterima maka kepuasan kerja, kecerdasan emosional serta disiplin kerja berpengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kuesioner yang disebarkan kepada 85 responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.1 di atas ini terlihat ada 58 responden laki-laki (68,3%) serta 27 responden perempuan (31,7%). Bukti data responden lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dari 85 responden, jumlah responden dalam riset ini berusia 20-25 ada 14 orang dengan presentase (16,5%) berusia 26-30 ada 20 orang dengan presentase (23,5%) berusia 31-35 ada 20 orang dengan presentase (23,5%) berusia 36-40 ada 16 orang dengan presentase (18,8%), berusia 41-50 ada 12 orang dengan presentase (14,2%), berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase (3,5%).

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 85 responden ada 5 orang dengan presentase (5,9%) dari lulusan SMA/SMK Sederajat, ada 29 orang dengan presentase (34,1%) dari lulusan D3, ada 46 orang dengan presentase (54,1%) dari lulusan S1 serta ada 5 orang dengan presentase (5,9%) dari lulusan S2.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan sudah bekerja selama kurang dari 1 tahun ada 3 orang dengan presentase (3,53%), 1-3 tahun ada 22 orang dengan presentase (25,88%), 4-6 tahun ada 24 orang dengan presentase (28,24%) lebih dari 6 tahun ada 36 orang dengan presentase (42,35%).

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Pada Kinerja Karyawan (Y)

Variabel bebas ini memiliki hubungan yang signifikan pada variabel terikat menunjukkan pengaruh positif dalam variabel kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja searah atau sejalan dengan kinerja karyawan. Pada uraian hasil uji statistik di atas, terlihat bahwa nilai thitung ini sebesar 3,382 lebih besar dari nilai t-tabel (1,990) serta nilai signifikan. Jika 0,001 ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan hipotesis pertama diterima serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara XI.

Dari pembahasan ini dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif, serta dalam beberapa hal kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam kinerja karyawan, kepuasan kerja juga meningkat.

Hasil penelitian ini agar sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo (2019) yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan". Kepuasan kerja ini memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian peneliti bahwa kepuasan kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang diberikan tugas oleh atasan serta menghasilkan

kepuasan kerja yang positif antar karyawan dan Staff Devisi SDM dengan Devisi lainnya yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) Pada Kinerja Karyawan (Y)

Variabel bebas secara parsial ini memiliki hubungan yang signifikan pada variabel terikat menunjukkan pengaruh yang positif untuk variabel kecerdasan emosional. Artinya, kecerdasan emosional berjalan seiring atau sejalan atau searah dengan kinerja karyawan. Dari uraian hasil uji statistik di atas, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 2,275 lebih tinggi dari nilai t_{tabel} (1,990) serta sig. Karena 0,026 kurang dari 0,05, kita dapat mengatakan bahwa hipotesis kedua diterima bahwa kecerdasan emosional berpengaruh besar pada kinerja PT Perkebunan Nusantara XI.

Dalam pembahasan ini dapat dikatakan kecerdasan emosional ini berpengaruh yang positif serta sampai batas tertentu kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada aktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI. Ketika kecerdasan emosional sangat penting untuk kinerja karyawan, kecerdasan emosional juga meningkat.

Hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrul (2021) berjudul “Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja karyawan PT radar Sulawesi Tengah”. Kecerdasan emosional ini sangat berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian peneliti bahwa kecerdasan emosional yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang diberikan tugas oleh atasan serta menghasilkan kecerdasan emosional yang positif antar karyawan dan Staff Devisi SDM dengan Devisi lainnya yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Pada Kinerja Karyawan (Y)

Variabel bebas secara parsial ini memiliki hubungan yang signifikan pada variabel terikat menunjukkan positif untuk variabel disiplin kerja. Artinya disiplin kerja bersifat sejalan atau searah pada kinerja pegawai. Pada uraian hasil uji uji parsial di atas, terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,582 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,990) serta sig. Jika 0,012 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ketiga, kecerdasan emosional ini berpengaruh sangat signifikan pada kinerja PT, dapat dikatakan diterima. Perkebunan Nusantara XI.

Dalam pembahasan ini dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh yang positif serta sebagian, disiplin kerja berpengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XI. disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam kinerja karyawan, disiplin kerja juga meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Suryani Oktavia (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada UD. Toko Kartika”. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian peneliti bahwa disiplin kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang diberikan tugas oleh atasan serta menghasilkan disiplin kerja yang positif antar karyawan dan Staff Devisi SDM dengan Devisi lainnya yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Disiplin Kerja (X3) Pada Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat bahwa nilai f_{hitung} sebesar 11,078 ini lebih besar dari nilai f_{table} (2,71) serta nilai sig. Karena 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis keempat diterima, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja ini sangat berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puspa Marlina (2019), Ardiansyah (2018) serta I Nyoman Mustika (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja dikatakan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian peneliti bahwa kepuasan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang diberikan

tugas oleh atasan serta menghasilkan kinerja yang positif antar karyawan dan Staff Devisi SDM dengan Devisi lainnya yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Kesimpulan ini hasil penelitian yang diteliti oleh penulis untuk menarik kesimpulan pada kepuasan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bahwa nilai t hitung sebesar 3,382 lebih besar dari nilai t tabel (1,990) dan nilai sig 0,001 yang lebih kecil dari nilai sig 0,05. Maka variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dapat dikatakan diterima sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara XI. Artinya kepuasan kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang diberikan tugas oleh atasan serta menghasilkan kepuasan kerja yang positif antar karyawan dan Staff devisi SDM dengan devisi lainnya yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI.
2. Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) nilai t hitung sebesar 2,275 ini lebih besar dari nilai t tabel (1,990) dan nilai sig 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Maka variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial dapat dikatakan diterima sehingga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara XI. Artinya kecerdasan emosional yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang diberikan tugas oleh atasan serta menghasilkan kecerdasan emosional yang positif antar karyawan dan Staff devisi SDM dengan devisi lainnya yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI.
3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) nilai t-hitung sebesar 2,582 lebih besar dari nilai t-tabel (1,990) dan nilai sig 0,012 lebih kecil dari 0,05 maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dapat dikatakan diterima sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI. Artinya disiplin kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang diberikan tugas oleh atasan serta menghasilkan disiplin kerja yang positif antar karyawan dan Staff devisi SDM dengan devisi lainnya yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI.
4. Variabel kepuasan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), disiplin kerja (X3) berdampak secara simultan pada kinerja (Y) hal ini dibuktikan lewat pengujian dengan memakai Uji F yaitu menggabungkan tiga variabel bebas (*independent*) pada variabel terikat (*dependent*). Dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 11,078 lebih besar dari nilai ftabel (2,71) serta nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka berpengaruh signifikan secara simultan kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI. Artinya kepuasan kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang diberikan tugas oleh atasan serta menghasilkan kinerja yang positif antar karyawan dan Staff devisi SDM dengan devisi lainnya yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI.

2. Saran

Saran yang bisa diberikan berdasarkan hasil pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya, perlu pihak perusahaan untuk lebih menciptakan hubungan yang harmonis, nyaman dalam meningkatkan kualitas bekerja serta baiknya perusahaan terus

- memperhatikan kinerja dan lingkungan kerja bagi karyawan agar selalu terwujudnya kinerja karyawan yang sangat lebih baik pada PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.
2. Untuk penelitian selanjutnya terhadap keempat variabel penelitian ini dapat dilakukan secara terus menerus. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel yang lainnya untuk dapat mengembangkan penelitian selanjutnya seperti rekrutmen dan motivasi atau variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrul, Asrul, and Harnida Wahyuni Adda. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Sulteng." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* 7.3 (2021): 258-267.
- Ardiansyah, Yusuf, and Lisa Harry Sulistiyowati. "Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 2.1 (2018): 91-100.
- Edy Sutrisno, M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 11 Jakarta: Kencana
- Farisi, Salman, and Ilyas Hadi Pane. "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan." *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*. 2021.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish .
- Jaya, Maryana Kuswandi, Dedi Mulyadi, and Eman Sulaeman. "Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang." *Jurnal manajemen* 10.1 (2012): 1038-1046.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Nursam, Nasrullah. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2.2 (2017).
- Oktavia, Kiki Suryani, Ni Nyoman Suryani, and I. Nyoman Mustika. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Toko Kartika " *Jurnal Emas* 2.2 (2021).
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3.1 (2019): 21-30.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung : Alfabeta.
- Purba, Deni Candra, Victor PK Lengkong, and Sjendry Loindong. "Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.1 (2019).

- Puryana, Dessy Eka. 2016. Hubungan Koordinasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. 4 (2) : 843-856.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11.1 (2018).
- Sari, Lia Agustiana, Onsardi Onsardi, and Sri Ekowati. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* 1.1 (2020): 79-88.
- Sari, Oxy Rindiantika, and Heru Susilo. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN XI-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 64.1 (2018): 27-35.
- Setyaningrum, Rani, Hamidah Nayati Utami, and Ika Ruhana. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis* 36.1 (2016).
- Setyaningrum, Rani, Hamidah Nayati Utami, and Ika Ruhana. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Studi pada karyawan pt. jasa raharja cabang jawa timur). Diss. Brawijaya University, 2016.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (4) : 1245-1253
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soraya, Zaima. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening DI PT. Jember Vision. Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember, 2019
- Syafrina, Nova. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 8.4 (2017): 1-12.
- Yayah Khoerunnisa. "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)". *Jurnal Investasi* 5.2 (2019): 42-61