

The Influence Of Work Discipline And Emotional Intelligence On Employee Performance At PT J&T Express Kebun Cengkeh Ambon

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT J&T Express Kebun Cengkeh Ambon

Asiani Sijabat

Universitas Pattimura

asianisijabat99@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the influence of work discipline and emotional intelligence on employee performance at J&T Kebun Cengkeh Ambon. The independent variables in this study are work discipline and emotional intelligence, and the dependent variable is employee performance. The sampling technique used is simple saturated sampling, with a total sample size of 36. The data analysis used includes multiple linear regression tests, descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests with the help of SPSS 27. The results of this study indicate a significant influence of emotional intelligence on employee performance and no significant influence of work discipline on employee performance. The F-test results show that work discipline and emotional intelligence together have an impact on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Emotional Intelligence, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada J&T Kebun Cengkeh Ambon. Variabel independen pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan kecerdasan emosional, serta variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan teknik simple sampling jenuh, dengan jumlah sampel 36 sampel. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji F ditemukan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi dunia bisnis berkembang dengan pesat, perkembangan ini menghasilkan perubahan yang memaksa beberapa perusahaan untuk merumuskan visi, misi, dan strategi yang tepat demi tercapainya tujuan suatu perusahaan yang didirikannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki ketrampilan, serta memiliki komitmen untuk mengelola perusahaan dengan optimal untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2014:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting serta harus diperhatikan secara maksimal oleh organisasi karena manfaatnya yang sangat besar. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka manajemen perusahaan harus dapat mengendalikan kinerja karyawan dan faktor lain

yang mempengaruhi kinerja misalnya kedisiplinan karyawan dan kecerdasan emosional karyawan.

Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Alhusaini et al., 2020). Kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat berbentuk peraturan kerja yang harus ditaati oleh semua karyawan mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan menciptakan suasana yang tertib dan ramah (Faustyna dan Jumaini, 2018). Peraturan perusahaan dibuat dengan tujuan untuk mengendalikan perilaku karyawan agar menjalankan prosesnya sesuai dengan nilai dan strategi yang ada. Jadi, disiplin kerja memiliki kaitan dengan kinerja karyawan, karena tanpa disiplin yang baik maka, akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal.

Menurut Agustian (2006), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. Menurut Goleman (2005), ciri ciri kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan perasaan ketika sedang bergembira, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban pikiran ketika menumpuk tidak melumpuhkan kemampuan dalam berpikir, berempati, dan berdoa. Kecerdasan emosional dan kinerja memiliki hubungan dan saling terkait. Setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi baik, cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, seperti yang dinyatakan oleh Goleman (2004). Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik serta dalam membina hubungan dengan orang lain.

Pada J&T Express cabang Kebun Cengkeh Kota Ambon terdapat beberapa masalah terkait kinerja karyawan misalnya, tingginya angka terlambat dan pulang cepat yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas pelayanan, kuantitas dan target waktu pelayanan serta kurangnya disiplin dalam bekerja yang mengakibatkan penyelesaian tugas yang tidak optimal sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan. Total karyawan pada J&T Express cabang Kebun Cengkeh yaitu berjumlah 36 karyawan. Dari total karyawan sebagian besar merupakan kurir yang mencapai 75%.

Tabel 1. Akumulasi kehadiran Mingguan

Karyawan	Clock In (8:00)	Clock Out (17:00)	Total Absen Bersih	Total Late	Tidak Hadir (A/I/S)
1	5	7	5	2	-
2	6	6	6	0	I
3	5	5	5	2	-
4	4	6	4	2	-
5	7	7	7	0	-
6	6	6	6	0	A
7	7	7	7	0	-
8	4	6	4	2	-
9	7	7	7	0	-
10	7	7	7	0	-
11	3	7	3	4	-
12	7	7	7	0	-
13	4	3	4	2	A
14	6	6	6	0	I

15	5	7	5	2	-
16	6	7	6	1	-
17	7	7	7	0	-
18	7	7	7	0	-
19	7	7	7	0	-
20	6	7	6	1	-
21	3	6	3	3	A
22	5	7	5	2	-
23	6	7	6	1	-
24	4	7	4	3	-
25	6	7	6	1	-
26	7	7	7	0	-
27	7	7	7	0	-
28	5	7	5	2	-
29	5	7	5	2	-
30	5	7	5	1	-
31	7	7	7	0	-
32	6	6	6	0	-
33	5	5	0	0	I
34	4	5	5	1	-
35	5	5	5	1	-
36	6	6	6	0	-

Pada Tabel 1. yang merupakan akumulasi kehadiran mingguan karyawan J&T Express Cabang Kebun Cengkeh, pada kolom total late, terdapat 32 kali terjadinya keterlambatan karyawan selama 7 hari kerja, bahkan ada karyawan yang terlambat lebih dari 3 kali. Selain itu pada kolom check out atau jam pulang karyawan, ada karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan yaitu 17:00 WIT, sebanyak 12 kali dari 7 hari kerja terjadinya karyawan pulang lebih cepat dari jam operasional. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dan disiplin kerja pada J&T Express cabang Kebuh Cengkeh yang masih kurang.

Pada kasus lain, terdapat kesulitan pada metode pembayaran cash on delivery (COD) yang mempersulit pekerjaan kurir, hal ini dikarenakan dengan metode pembayaran COD selain harus mengantarkan barang, kurir juga harus mengambil dana dari pelanggan. Ketika pelanggan tidak ada di lokasi atau alamat yang dituju pada paket, maka kurir harus mengambil lagi barang yang diantar sampai pelanggan dapat dihubungi. Hal ini mempengaruhi kinerja kurir dan optimalisasi pencapaian target, karena menghambat kecepatan pengiriman barang dan penundaan pembayaran barang yang dapat merugikan perusahaan, sedangkan tujuan utama perusahaan adalah memperoleh pendapatan yang maksimal.

Pada penelitian sebelumnya juga menemukan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Arif, 2020; Pakila et al., 2019; Riski & Riana, 2018). Pada penelitian lain juga menemukan pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Kurniawan, 2020; Lamirin, 2020; Pakila et al., 2019; Rajak et al., 2019)

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT J&T Express Ambon.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi untuk PT J&T Express Kebun Cengkeh Ambon untuk meningkatkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional

terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi.

Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan di PT J&T Express Kebun Cengkeh Ambon, yang menjadi sampel penelitian, dengan mengambil semua responden yang ada pada PT J&T Express Kebun Cengkeh Ambon yaitu 36 karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel 36 responden, pengujian data yang dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berikut hasil uji data menggunakan SPSS:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan penelitian dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian, atau data dikatakan valid. Pada penelitian ini $n=36$, pada tingkat signifikansi 5% sehingga memperoleh nilai r tabel adalah 0,329. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu Cronbach's Alpha, dimana variabel dikatakan reliabel jika nilainya $>$ 0,60. Berikut hasil tes uji validitas dan reliabilitas atas kuesioner yang disebarakan.

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Item Pertanyaan</i>	<i>Cronbach's alpha; r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
X1	Disiplin Kerja	0,870	0,60	Reliabel
	X1.1	0,733	0,329	Valid
	X1.2	0,876	0,329	Valid
	X1.3	0,857	0,329	Valid
	X1.4	0,813	0,329	Valid
	X1.5	0,797	0,329	Valid
X2	Kecerdasan Emosional	0,825	0,60	Reliabel
	X2.1	0,733	0,329	Valid
	X2.2	0,876	0,329	Valid
	X2.3	0,857	0,329	Valid
	X2.4	0,813	0,329	Valid
	X2.5	0,797	0,329	Valid
	Kinerja Karyawan	0,865	0,60	Reliabel
Y	Y.1	0,831	0,329	Valid
	Y.2	0,718	0,329	Valid
	Y.3	0,877	0,329	Valid
	Y.4	0,830	0,329	Valid
	Y.5	0,733	0,329	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah 2024

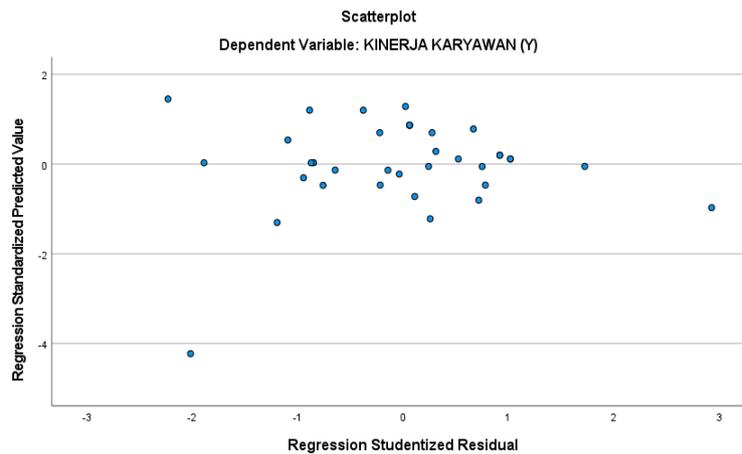
b. Uji Asumsi Klasik

Metode pengambilan keputusan yaitu nilai hasil uji non parametrik komolgorov-smirnov $>$ 0,05 maka data dikatakan terdistribusi normal. Ketentuan lain yaitu nilai VIF $<$ 10 dan Tolerance $>$ 0,1. Sedangkan gejala heteroskedasitas dapat diketahui dari gambar Charts Scatterplot, penyebaran data dikatakan baik jika titik-titik menyebar diatas dan dibawan angka 0 dan sumbu Y, maka disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedasitas.

Tabel 3. Ringkasan uji normalitas dan multikolinearitas

Hasil Uji	Variabel	
	Disiplin Kerja	Kecerdasan Emosional
Sig. (K-S)	0,200^d	0,200^d
Simpulan	Terdistibusi Normal	Terdisribusi Normal
Tolerance	0,511	0,511
VIF	1,958	1,958
Simpulan	Bebas multikolinearitas	Bebas multikolinearitas

Sumber : Output SPSS, data diolah, 2024



Gambar 1. Hasil uji heteroskedasitas menggunakan Scatterplot

Sumber : Ouput SPSS, data diolah, 2024

c. Uji Hipotesis

Pengujian dengan uji F dan Uji T merupakan pengujian atas hipotesis penelitian. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan signifikansi 0,113 maka disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H1 ditolak). Sedangkan, nilai signfikansi pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 diterima). Berdasarkan hasil uji F, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H3 diterima). Nilai R-Square sebesar 0,624 (tabel 4) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional sebesar 62,4% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Ringkasan uji hipotesis dan regresi berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Disiplin Kerja	0,214	0,113
Kecerdasan emosional	0,648	0,000
R Square	F Hitung	Sig F
0,624	27,436	0,000

Sumber : Ouput SPSS, data diolah 2020

Pembahasan

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4 diketahui bahwa, disiplin kerja secara signifikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0,113 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan

ketetapan perusahaan (Palilingan dkk., 2022). Dengan demikian, jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Dengan menilai disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, maka dapat dilihat seberapa banyak disiplin kerja yang diberikan dapat menertibkan karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah dan Lestari (2020) serta Insowai dan Muna (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4 diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baik kecerdasan emosional karyawan pada J&T Kebun Cengkeh Ambon maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan komunikasi dan bagaimana menghadapi setiap masalah dan tekanan saat bekerja. Kecerdasan emosional merupakan suatu keahlian unyuk mendorong individu menghadapi kegagalan, mengontrol hasrat dan tidak melebihi perasaan senang, mengontrol keadaan hati dan mengatur stres agar kemampuan berpikir tidak menurun (Ula, 2020). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kecerdasan pribadi secara emosional yang memperlihatkan kemampuan kontrol emosi yang baik serta bagaimana menghadapi individu lain secara efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ula (2020) serta Purnamasari dan Cupiadi (2020) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4, diketahui bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, disiplin kerja dan kecerdasan emosional merupakan faktor yang besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.12 dimana nilai R Square sebesar 0,624 yang mendandakan disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh sebesar 62,4% terhadap kinerja karyawan J&T Kebun Cengkeh Ambon. Sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT J&T Express Kebun Cengkeh Ambon, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Kebun Cengkeh Ambon.
2. Variabel kecedasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penlits memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan perlu memperhatikan tugas harian karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas harian dan target pencapaian harian dapat tercapai.

2. Bagi perusahaan perlu memperhatikan setiap standar kerja serta pencapaian harian dan bulanan yang dikerjakan karyawan, agar memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik.
3. Bagi karyawan harus dapat mengenal emosi dan perasaan sendiri ketika bekerja serta memiliki pengelolaan emosi yang baik, karena pengelolaan emosi berguna saat menghadapi tekanan dalam pekerjaan dan bekerja dalam kelompok.

Daftar Pustaka

- Afifah, D. dan Lestari, S. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1
- Agustian, A. 2006. *ESQ Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta : Penerbit Arga
- Alhusaini, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusi*.
- Alim, A. dkk. (2020). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone" *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 16 No.1
- Arifin, M. Z. dan Sasana, H. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* Vol. 2 No. 6
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., & Garavan, T. (2018). *Strategic Human Resource Management*. Oxford University Press.
- Blackhart, Ginnet C., Nelson, Brian C., Winter, A., Rockney, A. (2011). Selfcontrol in relation to feeling of belonging and acceptance. *Psychology Press: Self and Identity*, 10, 152-165.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Pearson FT Press.
- Chatzisarantis, Nikos (2010). Ego Depletion and The Strength Model of Self-Control: a Meta-Analysis. *Psychological Bulletin* 136 (4), 495.
- Dalyono, M. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Desy Setyorini, & Syahlani, A. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*
- Dewianawati, D., Efendi, M. J., & Oksaputri, S. R. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Faustyna F. dan Jumaini J., (2018) Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14 (01).
- Fernos J. dan Putra, G. S. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang" *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 3 No. 2
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, Daniel. 2002. *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2004. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*, Terjemahan oleh T. Hermaya. 2004. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). *A General Theory of Crime*. Stanford University Press.
- Isnawati N. dan Muna, S. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)". *Jurnal Ekonomi dan Syariah* Vol. 5 No. 2

- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryadi, A. dan Nurdin, A. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. RapiGra Jakarta". *Jurnal Lentera Manajemen Keuangan* Vol. 1 No. 01
- Maryadi, A., & Nurdin, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. RapiGra Jakarta*.
- Pramularso, E. Y. dan Anggreani, N. (2023). "Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta" *Jurnal Manajemen* Vol. 2 No.1
- Purnamasari, I. dan Cupiadi H. (2020). "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Komunikasi terhadap Kurir di J&T Express". *Journal Of Knowledge Management* Vol. 14 No. 1
- Purnamasari, I., & Cupiadi, H. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Kurir di J&T Express*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rose, Colin., & Malcom J. Nicholl. 2002. *Cara Belajar Cepat Abad XXI*, Terjemahan Dedy Ahimsa 2002. Bandung: Nuansa.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence*. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Setyorini D. dan Syahlani A. (2018) "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* Vol. 2 No. 3.
- Sinambela, Lijan poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, A.H.S. (2019) *Manajemen tenaga kerja indonesia : pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta Timur: Bumi aksara.
- Sugiyono,(2019) *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsuddinnor. (2014). *Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin*. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014.
- Ula, N. W. (2020). "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT IKSG" *Jurnal Manajemen* Vol. 8 No.2
- Wulandari, A. (2022). *Pengaruh Perceived Organizational Support, Kecerdasan Emosional, Komunikasi Internal Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada J&T Express Cabang Candimas Kotabumi)*.
- Wulandari, S., Ratnasari, S. L., Hadi, M. A., (2022). "Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Dimensi* Vol. 11 No. 1
- Yudiastuti, Niwadolo, A., Yermiana, C., & Zansha, L. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Pengiriman Barang "J&T Express" Pusat Malang*.
- Zansha, L. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Pengiriman Barang J&T Express Pusat Malang*.