

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER CIPTA MULTINIAGA DENPASAR

Putu Devi Wilia Dewantari¹, I Gede Gama², Gde Bayu Surya Parwita³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: deviwilia19@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is very important in the organization's efforts to achieve its goals. Good and professional performance by all employees (the company) is one of the goals of HR management. This study aims to determine the effect of work discipline, emotional intelligence and organizational climate on employee performance at PT. Sumber Cipta Multiniaga Denpasar. This research was conducted at PT. Sumber Cipta Multiniaga Denpasar using a sample of 80 employees. The sampling technique used was the census method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis processed using SPSS version 23 software. Based on the results of the analysis, this study shows that work discipline, emotional intelligence and organizational climate have a positive and significant effect on employee performance at PT Sumber Cipta Multiniaga.

Keywords: *work discipline, emotional intelligence, organizational climate and employee performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdul, 2018). Mengingat kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang.

Menurut Anwar (2017:167) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Hodges (2017:339) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan

yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Farisi (2019) dan Hidayat (2017) menemukan hasil bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari bagian kepegawaian, diperoleh tingkat absensi dan karyawan yang absen atau tidak masuk kerja selama periode bulan Januari sampai Desember 2019 yang menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Denpasar berfluktuasi pada setiap bulannya. Hal ini membuktikan bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, selain itu masih di temukan karyawan yang ijin dalam sebulan, sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja karyawan kedepannya yang akan menurun.

Hasibuan (2016:244) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah *emotion quality (EQ)*. *Emotion quality (EQ)* adalah kemampuan manusia untuk mengendalikan emosi dan bersosialisasi (bermasyarakat). Shehu (2017) menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adanya permasalahan mengenai kecerdasan emosional dikhawatirkan akan mengganggu mencapai tujuan organisasi, dimana salah satu tujuannya adalah memiliki karyawan yang berkinerja baik. Disamping itu, pengelolaan humor yang tidak berjalan seperti yang diharapkan, tidak diambilnya waktu jeda (istirahat) karena beban kerja, dan tidak sesuai target yang melebihi batas yang telah ditentukan, mengindikasikan terhadap permasalahan mengenai kecerdasan emosional.

Simamora (2016:81) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Penelitian Purwantoro (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi pada PT Sumber Cipta Multiniaga Denpasar adalah dimana masih adanya hubungan yang kurang baik yang menyebabkan konflik dan pertentangan atau perbedaan pendapat diantara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan yang akan berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman pada karyawan, sehingga karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Denpasar masih kurang maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan tentang disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seperti yang telah dikemukakan di atas, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian

tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Denpasar”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut (Siswanto, 2015:291) adalah sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Kecerdasan Emosional

Hasibuan (2017:244) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah *emotion quality (EQ)*. *Emotion quality (EQ)* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk manusia untuk mengendalikan emosi dan bersosialisasi (bermasyarakat). Adapun lima indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2015:58) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Pengaturan diri
- 3) Motivasi
- 4) Mengenali emosi orang lain (*empaty*)
- 5) Keterampilan sosial

Iklim Organisasi

Simamora (2015:81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Stringer (2015) mengatakan bahwa ada 5 (lima) indikator iklim organisasi yaitu:

- 1) Struktur (*Structure*)
- 2) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- 3) Penghargaan (*Recognition*)
- 4) Dukungan (*Support*)
- 5) Komitmen (*Commitment*)

Kinerja Karyawan

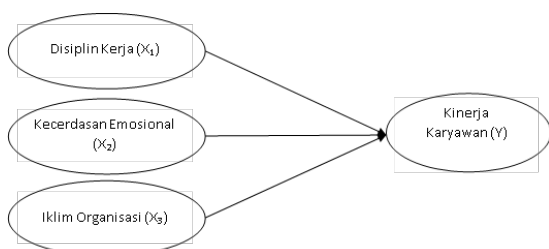
Menurut Anwar (2015:167) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Mathias dan Jackson dalam Bandari (2016:21) mengemukakan empat indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
- 2) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)
- 3) Waktu Kerja (*Time of Work*)
- 4) Kerja Sama dengan Rekan Kerja (*Teamwork*)

Kerangka Pemikiran

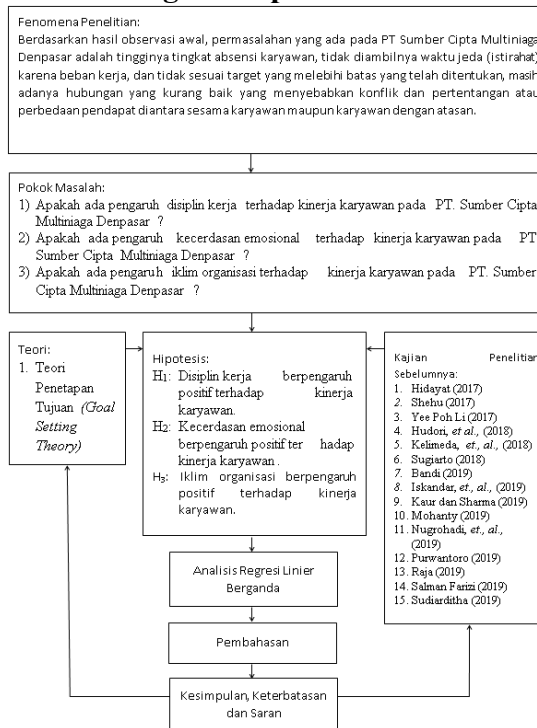
Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Mengingat kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang. Adapun gambar kerangka berpikir penelitian seperti dilihat pada Gambar 1 dan 2 berikut.

Gambar 1 Model Penelitian



Gambar 2

Kerangka Berpikir Penelitian



Rumusan Hipotesis

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H₃: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Denpasar yang berlokasi di jalan raya sesetan No 259A Kecamatan Denpasar Selatan, Denpasar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Denpasar yang berjumlah 80 orang responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Denpasar. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

a = Konstanta Regresi

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kecerdasan Emosional

X₃ = Iklim Organisasi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.
- 2) Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,830; 0,833 dan 0,187 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 20.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -4,179 | 0,955 | | -4,376 | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 0,420 | 0,069 | 0,438 | 6,082 | 0,000 |
| Kecerdasan Emosional | 0,163 | 0,053 | 0,205 | 3,053 | 0,003 |
| Iklm Organisasi | 0,432 | 0,084 | 0,382 | 5,141 | 0,000 |
| R | | | | | 0,893 |
| R Square | | | | | 0,797 |
| Adjusted R Square | | | | | 0,789 |
| F Statistic | | | | | 99,232 |
| Signifikansi F | | | | | 0,000 ^b |

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -4,179 + 0,420X_1 + 0,163X_2 + 0,432X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -4,179$ artinya bila disiplin kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan iklim organisasi (X_3) ditiadakan atau sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Cipta Multiniaga rata-rata sebesar -4,179 satuan.

$X_1 = 0,420$ artinya bila disiplin kerja (X_1) mengalami peningkatan satu satuan sementara kecerdasan emosional (X_2) dan iklim organisasi (X_3) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Cipta Multiniaga akan mengalami peningkatan.

$X_2 = 0,163$ artinya bila kecerdasan emosional (X_2) mengalami peningkatan satu satuan sementara disiplin kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_3) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Cipta Multiniaga akan mengalami peningkatan.

$X_3 = 0,432$ artinya bila iklim organisasi (X_3) mengalami peningkatan satu satuan sementara

disiplin kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Cipta Multiniaga akan mengalami peningkatan.

2) Uji t (t-test)

Hasil pengujian t-test pengaruh disiplin kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Cipta Multiniaga terlihat pada Tabel 5.13 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Dari hasil t-test pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 6,082 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- Dari hasil t-test pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 3,053 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- c) Dari hasil t-test pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi sebesar 5,141 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

3) Uji F-test

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 99,232 dengan nilai signifikansi P_{value} 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga.

4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,893. Besarnya nilai R 0,893 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga.

5) Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,789 atau sebesar 78,9%. Dengan demikian besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Cipta Multiniaga adalah sebesar 78,9% sedang sisanya $100\% - 78,9\% = 21,1\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil t-test menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik disiplin kerja yang ada pada PT Sumber Cipta Multiniaga maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farisi dan Fani (2019), Kelimeda, *et. al.*, (2018) dan Hidayat (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil t-test menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kecerdasan emosional yang ada di PT Sumber Cipta Multiniaga maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chauhan (2019) dan Shehu (2017) menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil t-test menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik iklim organisasi yang ada di PT Sumber Cipta Multiniaga maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiarto (2019) dan Raja (2019), Purwantoro dan Bagyo (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.
- 2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima.
- 3) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima.

Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Peneliti hanya menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari disiplin kerja, kecerdasan emosional dan iklim organisasi.
- 2) Peneliti hanya menggunakan satu instansi atau perusahaan sebagai lokasi penelitian, yaitu pada PT Sumber Cipta Multiniaga.

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel disiplin kerja yaitu pada pertanyaan X1.1, maka disarankan agar pimpinan memberikan sanksi yang tegas dan adil bagi agar karyawan dapat hadir tepat waktu saat bekerja, sehingga data meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga.
- 2) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kecerdasan emosional

yaitu pada pertanyaan X2.2, maka disarankan agar pimpinan mampu mengarahkan karyawan agar terampil dalam mengendalikan emosi disaat bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga.

- 3) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel iklim organisasi yaitu pada pertanyaan X3.1, maka sebaiknya pimpinan membagi peran dan tugas dengan jelas sesuai dengan struktur organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga.
- 4) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu pada pertanyaan Y1.1, maka disarankan agar pimpinan memberikan arahan kepada karyawan agar dapat melayani pelanggan dengan maksimal, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul., Veronica Sebastian., Zubair Hassan. 2018. Impact of Leadership Style on Employee Performance (A case Study on A Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. 5 (2): 2289-4519.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bandari, Ani Supra. 2016. Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional*

- Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa Ellebih penting daripada IQ.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Deden Andris. 2017. The Effect of Work Discipline and Corporate Culture on Employee Performance: Study at Bank BJB Branch Ciamis. *Journal of Management Review*. ISSN-P: 2580-4138 ISSN-E 2579-812X. Volume 1 Number 2 Page (51-56).
- Hodges, S.S. 2017. *Agroforestry: An Integrated of Land Use Practices*. University of Missouri Center for Agroforestry.
- Farizi, Salman. 2019. Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII. Humanising Technology for IR. 4.0*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purwantoro, Handik. 2019. Organizational Citizenship Behavior Are Able To Improve The Effect Of Organizational Climate, Work Motivation And Organizational Justice On Employee Performance. *Management and Economics Journal*. E-ISSN: 2598-9537 P-ISSN: 2599-3402. Volume 3 Number 2, August 2019.
- Shehu, Liberty. 2017. The Effect of Emotional Intelligence on Employees Performance. *Review of Public Administration and Management*. Vol. 6 (12), 2017.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Stringer, Robert. 2015. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Siswanto, Bejo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.