



## PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIRGA MEGA CIPTA

Mardiana Fransiska

Ponco Priyantono

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Jl. Yos Sudarso Kav.87, Jakarta 14530

### ABSTRAK

Mardiana Fransiska / 20199203 / 2023 Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirga Mega Cipta / Pembimbing: Ponco Priyantono, S.E., M.M.

Pengembangan SDM dalam sebuah perusahaan merupakan aspek yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kemajuan sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan perusahaan adalah hubungan antara karyawan dengan atasan maupun hubungan antar sesama karyawan. Untuk dapat mencapai hubungan yang baik, maka setiap karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan memiliki kecerdasan emosional agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Obyek penelitian ini adalah PT. Dirga Mega Cipta yang berlokasi di daerah Bekasi dan subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dirga Mega Cipta. Penelitian ini mengumpulkan data dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil data penelitian diolah dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai yang valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritas, tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji t menunjukkan komunikasi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja.

### ABSTRACT

Mardiana Fransiska / 20199203 / 2023 *The Effect of Communication and Emotional Intelligence on Employee Performance at PT. Dirga Mega Cipta / Supervisor: Ponco Priyantono, S.E., M.M.*

*HR development in a company is a very important aspect to increase the productivity and progress of a company. One of the factors that influence the company's activities is the relationship between employees and superiors as well as the relationship between fellow employees. To be able to achieve good relationships, each employee is expected to be able to improve communication skills and have emotional intelligence so that the resulting performance can be optimal. The object of this research is PT. Dirga Mega Cipta which is located in the Bekasi area and the subjects in this study were all employees of PT. Dirga Mega Cipta. This study collected data by distributing questionnaires to 37 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of the research data were processed using IBM SPSS Statistics 20. The results showed that each variable had valid and reliable values. The results of the classical assumption test show that the regression model is normally distributed, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity. The results of the t test show that communication and emotional intelligence have a positive effect on employee performance. Based on the results of the study it can be concluded that communication and emotional intelligence have a positive and significant influence on employee performance.*

*Keywords: Communication, Emotional Intelligence, and Performance*

© Hak cipta milik IBIKKG (Sistem Informasi dan Komunikasi Kwik Kian Gie)

Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam persaingan global. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai macam bahan baku semakin memadai tapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi akan sulit tercapai. Sumber daya manusia atau tenaga kerja dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja, atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing. Kegiatan pengelolaan yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi kemampuan manajerial maupun penguasaan teknologi. Hal tersebut didukung dengan adanya pendapat dari M. T. E. Hariandja (2002) yaitu, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat diperlukan dan merupakan aspek yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga untuk kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi agar dapat mencapai sebuah tujuan. Perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Meirina, 2011). Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan perusahaan adalah hubungan antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan sesama karyawan. Untuk dapat mencapai hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan, maka setiap karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan kemampuan mengontrol emosi.

Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar yang sehari-hari dilakukan oleh manusia sebagai makhluk sosial. Adanya komunikasi dapat menjalin sebuah hubungan yang baik antar sesama manusia dalam kehidupannya seperti di lingkungan rumah, sekolah, tempat kerja, dan dimana pun manusia itu berada. Komunikasi merupakan kegiatan yang efektif untuk menyampaikan sebuah informasi (pesan, ide, dan gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Tujuan berkomunikasi ialah untuk memberitahu, mengeluarkan pendapat, mengubah pola sikap atau perilaku yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tidak hanya bagi manusia, komunikasi juga memegang peranan sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Lamirin (2020) yaitu, dengan adanya komunikasi yang baik suatu perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil.

Komunikasi yang terjalin secara efektif antar atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan sangat diperlukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Robbins dan Judge (2013) dalam Sofyan, dkk (2021) menjelaskan, bahwa melalui komunikasi sebuah organisasi dapat memelihara motivasi karyawan dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakan suatu pekerjaan, dan hal apa saja yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya saat berada dibawah standar.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang dimiliki seorang karyawan, melainkan juga dapat dilihat melalui kemampuan seorang karyawan untuk menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Goleman (2018) disebut dengan emotional intelligence atau kecerdasan emosional. Slovey dan Mayer (1990) dalam Hakim, dkk (2020), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk melihat perasaan sosial yang melibatkan kemampuan yang dimiliki orang lain, memilih semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan Tindakan yang akan dilakukan.

Pada realitanya kemampuan atau kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan masih sangat kurang, tidak hanya dilihat dari kemampuan untuk mengontrol emosi (pengendalian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 Disitubijikan  
 Kwik Kian Gie



diri), melainkan dapat dilihat juga melalui kemampuan karyawan untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan dorongan hati, dan kemampuan untuk menyelesaikan setiap konflik yang terjadi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Terlebih lagi jika terjadi penumpukan beban kerja yang berlebihan dengan adanya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dengan waktu cepat, hal tersebut mempengaruhi kemampuan untuk mengendalikan dorongan hati. Seperti yang dikatakan oleh Cooper dan Sawaf (2002) dalam Hakim, dkk (2020), kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati), untuk memelihara hubungan agar tetap baik, kemampuan untuk menyelesaikan konflik serta untuk memimpin orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri. Kedri (2011) dalam Hakim, dkk (2020) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional juga akan menolong seseorang menjadi lebih seimbang dalam intelektual, emosi, fisik, dan spiritual.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan dan meminimalisir kerugian. Berdasarkan pendapat Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan menurut Utomo & Saragih (2017: 903), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Jadi berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama proses bekerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah di kerjakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

PT. Dirga Mega Cipta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang budidaya terumbu karang, ikan hias, dan invertebrata. Perusahaan yang berlokasi di daerah Pondok Gede ini berdiri sejak tahun 2015, pada tepatnya 15 Maret 2015. PT Dirga Mega Cipta ini memasarkan produknya melalui kegiatan ekspor. Dalam melakukan kegiatan ekspor tentu saja sangat dibutuhkan komunikasi yang baik antar tim. Hasil penjualan PT Dirga Mega Cipta selama bulan Januari 2022 – Desember 2022 mengalami penurunan penjualan pada 3 bulan terakhir, yaitu bulan Oktober, November, dan Desember, hal tersebut dikarenakan adanya miss communication antara karyawan bagian ekspor dengan agen penerbangan mengenai jadwal penerbangan pesawat. Kendala tersebut mengakibatkan barang yang akan diekspor ditunda pengirimannya dan pengiriman akan dilakukan di minggu berikutnya atau bulan berikutnya sesuai dengan jadwal penerbangan yang didapatkan.

Selain adanya kesalah pahaman yang terjadi antara karyawan dengan agen penerbangan, ada juga kegagalan komunikasi yang terjadi di dalam lingkungan internal PT. Dirga Mega Cipta itu sendiri. Hal tersebut terjadi diantar karyawan dengan pimpinan maupun antara karyawan dengan karyawan. Kurangnya kejelasan dalam menyampaikan sebuah informasi menjadi hambatan dalam proses kegiatan ekspor. Seperti yang Effendy (2013: 60) katakan, komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain yang dilakukan baik secara langsung melalui tatap muka, mau pun secara tidak langsung melalui media, dengan tujuan dapat mengubah sikap, pandangan, dan prilaku. Suatu perusahaan walau pun memiliki berbagai macam alat komunikasi yang modern dan memiliki pemimpin yang pandai berbicara masih memungkinkan bahwa selama proses kegiatan perusahaan masih memungkinkan terjadinya miss communication dan miss understanding.

Bagian tim ekspor dalam perusahaan PT. Dirga Mega Cipta berhubungan secara langsung dengan konsumen, bagian pengemasan, dan juga bagian perijinan untuk melakukan kegiatan ekspor. Banyaknya kendala yang dialami seperti kesalahan pemahaman terhadap informasi yang diberikan oleh konsumen mengenai pesanan mau pun kesalahan informasi tentang dokumen yang perlu dilengkapi untuk proses ekspor, kesalahan memberi informasi mengenai waktu pengemasan kepada bagian pengemasan, maupun kesalahan mengenai permohonan dokumen untuk perijinan pengiriman

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



terumbu karang. Masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan disebabkan karena adanya kegagalan komunikasi antar karyawan dan konsumen, maupun antar karyawan dengan karyawan. Bila ada kesalahan dalam pembuatan dokumen akan menyebabkan barang yang diekspor akan ditahan atau disita oleh bea cukai yang ada di negara setiap konsumen. Hal tersebut tentu saja mempengaruhi pendapatan yang di peroleh perusahaan. Komunikasi dalam hal ini memegang peranan yang sangat penting untuk mengatasi setiap masalah-masalah yang terjadi di PT. Dirga Mega Cipta.

Selain terdapat kendala dalam hal komunikasi, kendala lain yang sering terjadi dalam perusahaan PT. Dirga Mega Cipta adalah kurangnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pemimpin maupun karyawan. Sering kali terjadi konflik antar pemimpin dan karyawan, mau pun konflik antar sesama karyawan. Kurangnya sikap professional dengan membawa masalah pribadi kedalam lingkungan perusahaan. Hal tersebut tentu saja sangat memberikan dampak yang negatif karena emosi dan kekesalan yang didapat pada lingkungan rumah diluapkan kepada karyawan yang berada dilingkungan perusahaan. Selain itu juga kurangnya rasa inisiatif yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan terhambatnya kegiatan operasional kantor dan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan banyak dilakukan oleh para ahli dan beberapa penelitian lainnya, tetapi belum ada hasil yang pasti untuk membuktikan bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Al Asya Ari Adnan (2020), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat perbedaan pengaruh antara kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dimana ditemukan adanya pengaruh tidak signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk kemampuan komunikasi ditemukan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dan fenomena- fenomena yang ada pada perusahaan PT. Dirga Mega Cipta, maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Dirga Mega Cipta.

### Identifikasi Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Dirga Mega Cipta?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Dirga Mega Cipta?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirga Mega Cipta.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Dirga Mega Cipta.

### Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi perusahaan PT. Dirga Mega Cipta

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan untuk mampu menerapkan sistem komunikasi yang baik, serta meningkatkan kecerdasan emosional setiap karyawan.
- b. Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan dan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Hasil penelitian dapat menjadi sumber pengambilan keputusan maupun pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.





## 2. Bagi Peneliti

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis tentang cara berkomunikasi yang baik dalam organisasi dan mengetahui tentang cara mengelola kecerdasan emosional, yang dapat di terapkan dalam dunia kerja.
- b. Dapat mengetahui masalah-masalah yang terjadi di dalam dunia kerja yang sesungguhnya yang dapat membantu penulis agar kedepannya mampu mengatasi dengan baik suatu masalah dalam dunia kerja.
- c. Dapat menambah pengetahuan tentang faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang.

## 3. Bagi Pembaca

- a. Dapat menambah wawasan mengenai sumberdaya manusia yang berhubungan dengan komunikasi dan kecerdasan emosional.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi terhadap penelitian yang akan dilakukan berikutnya mengenai komunikasi dan kecerdasan emosional.

## LANDASAN TEORITIS

### Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia untuk menjalin hubungan satu sama lain di dalam kehidupannya, baik dalam lingkungan masyarakat maupun di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Fahmi (2014 : 163) dalam Masyitah (2021:3), bahwa komunikasi merupakan proses dalam menyampaikan pesan atau maksud yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung ataupun melalui media. Komunikasi adalah sebuah syarat dalam kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi karena dalam komunikasi mampu menyalurkan informasi dan ide dari satu orang ke orang lainnya maupun ke banyak orang. Hubungan antara pemimpin dan bawahan atau karyawan harus menciptakan komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, hal tersebut diperlukan untuk menjalin kerja sama yang baik selama proses pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan atau organisasi itu sendiri. Ada pun definisi komunikasi menurut Shanon Weaver dalam RR. Ponco (2018), komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain yang dilakukan secara sengaja atau tidak sengaja. Bentuk komunikasi tidak hanya dalam bahasa verbal, melainkan dapat juga dalam bentuk ekspresi muka, lukisan, dan teknologi.

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Definisi kecerdasan emosional menurut Salovey dalam Goleman (2018:513), merupakan kemampuan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk berpikir dan bertindak. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berpikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

### Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi hal yang sangat penting untuk melaksanakan tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja atau prestasi kerja menurut Mangkunegara, A.P. (2015:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (Rifa'I, 2019), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Ricardianto (2018), mengatakan jika Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

### Kerangka Pemikiran

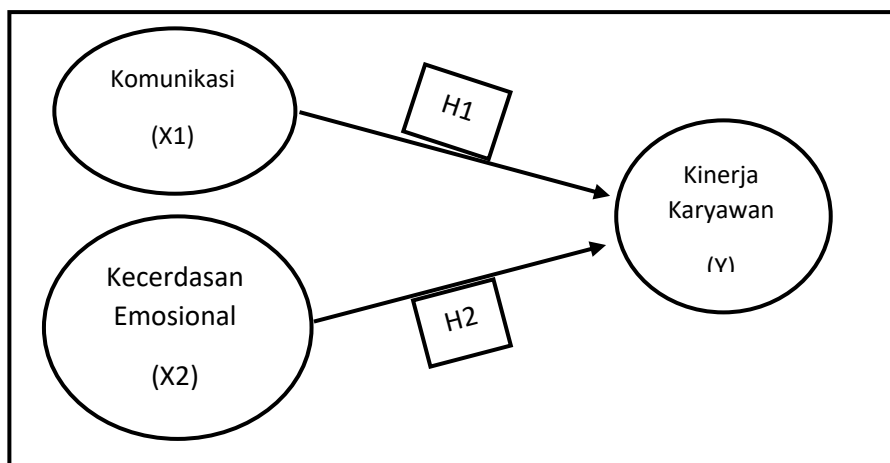
#### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi menurut Fahmi (2014:163), merupakan proses dalam menyampaikan pesan atau maksud yang dilakukan antar individu, baik secara langsung maupun melalui media. Tingkat keterampilan berkomunikasi yang tinggi tidak hanya dikaitkan dengan keberhasilan organisasi para manajer dan supervisor saja, melainkan juga merupakan keberhasilan organisasi bagi para karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim, dkk (2020), mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifa'I (2019), mendapatkan bahwa komunikasi memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti jika komunikasi dalam sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2018 : 513), yaitu kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Salovey dalam Goleman (2018 : 513), kecerdasan emosi merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyan, dkk (2021), kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim, dkk (2020), bahwa pegawai akan memiliki kinerja yang sangat baik, jika setiap pegawai memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosional ini antara lain berupa adanya pengenalan diri, pengendalian diri secara emosional dalam bekerja, mampu untuk memotivasi diri sendiri, memiliki rasa empati, dan juga didukung dengan adanya keterampilan sosial. Hal ini menandakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran





## Hipotesis

1. H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Sugiyono (2019:4) adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek dalam penelitian ini adalah PT. Dirga Mega Cipta, sedangkan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah 37 orang karyawan PT. Dirga Mega Cipta.

### Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Cooper dan Schindler ( 2017:146 ), merupakan rencana awal pengumpulan, pengukuran, dan analisis data untuk membantu penulis mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam penelitian. Terdapat delapan pendekatan desain penelitian menurut Cooper dan Schindler ( 2017 : 148), yaitu :

#### 1. Tingkat Pertanyaan Penyelesaian Penelitian

Studi yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan studi formal, dimulai dengan sebuah hipotesis atau pertanyaan penelitian dan melibatkan prosedur yang tepat dan berdasarkan spesifikasi sumber data. Tujuan dari studi formal adalah untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian.

#### 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membuat kuesioner berdasarkan variabel dalam penelitian dan menyebarkan kuesioner tersebut kepada responden, selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden akan dikumpulkan.

#### 3. Kontrol Peneliti Terhadap Variabel

Penelitian ini menggunakan pengendalian ex post facto (laporan sesudah fakta), artinya dalam penelitian ini peneliti hanya melaporkan peristiwa yang sedang terjadi atau peristiwa yang telah terjadi dan dalam penelitian ini peneliti juga tidak mampu memanipulasi variabel.

#### 4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tujuan penelitian kausal. Tujuan penelitian kausal adalah untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Dimensi Waktu

Dimensi waktu dalam penelitian ini menggunakan dimensi waktu cross-sectional, merupakan data yang dikumpulkan dalam satu waktu dan periode tertentu, biasanya dalam dimensi waktu cross-sectional akan melibatkan banyak objek atau reponden.

#### 6. Cakupan Topik

Cakupan topik dalam penelitian ini menggunakan desain statistic, dimana hipotesis dalam penelitian akan diuji secara kuantitatif dengan menggunakan uji statistik. Studi ini berupaya untuk menangkap karakteristik populasi dengan membuat kesimpulan berdasarkan hasil sampel.

#### 7. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan, dimana objek dan subjek dalam penelitian ini berada dalam lingkungan yang nyata, yaitu PT. Dirga Mega Cipta yang terletak di daerah Bekasi.

#### 8. Kesadaran Persepsi Partisipan

Hasil dari kesimpulan penelitian ini bergantung pada jawaban yang diberikan oleh subjek dalam penelitian, dimana dalam penelitian ini mengusahakan kesadaran subjek sehingga dapat menghasilkan presepsi yang baik dan presepsi yang nyata.

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

1. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.



### Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2019 : 81) ialah merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus dapat mewakili populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini akan diambil dari seluruh karyawan yang berkerja di PT. Dirga Mega Cipta yang berjumlah 37 orang dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah Non-Probability Sampling. Pengertian Non-Probability Sampling menurut Sugiyono (2019 : 122), ialah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi, dimana sampel yang diambil tidak dilakukan secara acak.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Dirga mega Cipta. Kuesioner yang disebarkan berisi dari beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian, yaitu mengenai komunikasi, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang bersifat tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner sudah terdapat pilihan jawaban. Hal ini dilakukan supaya data yang diperoleh dapat sesuai dengan penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari beberapa referensi, jurnal, buku, dan data perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diahas dalam penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak, SPSS 20. Pengujian yang dilakukan adalah uji analisis deskriptif, analisis variabel, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Tabel 1

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	29 orang	78%
Perempuan	8 orang	22%
Total	37 orang	100%

Berdasarkan table 1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 78% dan sisanya perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase 22%.

Tabel 2

Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
17-30 tahun	20 orang	54%
31-40 tahun	10 orang	27%
>40 tahun	7 orang	19%
Total	37 orang	100%

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diketahui terdapat 54% responden berusia 17-30 tahun dan berjumlah 20 orang dari total 37 orang responden. Rentang usia 31-40 tahun terdapat 10 orang responden, sedangkan sisanya 7 orang responden memiliki rentang usia diatas 40 tahun.





Tabel 3  
Profil Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Lama Berkerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 tahun	2 orang	5%
1-5 tahun	23 orang	62%
>5 tahun	12 orang	32%
Total	37 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan responden memiliki lama berkerja dari rentan waktu 1-5 tahun sejumlah 23 orang dan memiliki persentase sebesar 62%. Sebanyak 12 orang sudah berkerja selama lebih dari 5 tahun dan sebanyak 2 orang yang berkerja dibawah 1 tahun.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap indikator yang ada dalam kuesioner yang akan menjadi sumber data untuk melakukan penelitian. Indikator-indikator yang terdapat dalam kuesioner ini sudah mewakili variabel komunikasi, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan uji validitas data dengan asumsi r hitung lebih besar dari r tabel, sebagai syarat agar suatu pernyataan dikatakan valid.

Table 4  
Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,329	0,325	Valid
	X1.2	0,653	0,325	Valid
	X1.3	0,567	0,325	Valid
	X1.4	0,576	0,325	Valid
	X1.5	0,618	0,325	Valid
	X1.6	0,593	0,325	Valid
	X1.7	0,562	0,325	Valid
	X1.8	0,388	0,325	Valid
	X1.9	0,698	0,325	Valid
	X1.10	0,613	0,325	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,550	0,325	Valid
	X2.2	0,567	0,325	Valid
	X2.3	0,401	0,325	Valid
	X2.4	0,649	0,325	Valid
	X2.5	0,585	0,325	Valid
	X2.6	0,494	0,325	Valid
	X2.7	0,405	0,325	Valid
	X2.8	0,529	0,325	Valid
	X2.9	0,547	0,325	Valid
	X2.10	0,727	0,325	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,479	0,325	Valid
	Y.2	0,668	0,325	Valid
	Y.3	0,740	0,325	Valid
	Y.4	0,714	0,325	Valid
	Y.5	0,708	0,325	Valid
	Y.6	0,819	0,325	Valid
	Y.7	0,543	0,325	Valid
	Y.8	0,648	0,325	Valid
	Y.9	0,594	0,325	Valid
	Y.10	0,418	0,325	Valid

© Hak cipta milik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta dilindungi Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan table di atas, maka seluruh butir pernyataan yang digunakan dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument pengukuran dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Tabel 5  
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
Komunikasi	0,738	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,732	0,60	Reliabel
Kinerja	0,756	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas, diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Oleh karena dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

### Uji Normalitas

Tabel 6  
Hasil Output Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
Asymp. Sig (2-tailed)	0,715

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa residual pada penelitian ini telah berdistribusi normal, yaitu dengan memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,715.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7  
Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Hasil
Komunikasi (X1)	0,322	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kecerdasan Emosional (X2)	0,099	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil nilai heteroskedastitas dengan nilai sig variabel komunikasi dan kecerdasan emosional lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 8  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi	0,559	1,789
Kecerdasan Emosional	0,559	1,789

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai tolerance diatas 0,10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independent tidak terdapat atau tidak terjadi multikolinieritas.

**Analisis Regresi Berganda**

Tabel 9  
Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	-5,707	5,033
Komunikasi (X1)	0,525	0,139
Kecerdasan Emosional (X2)	0,621	0,151

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui hasil pengolahan data yang disajikan memperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -5,707 + 0,525 X1 + 0,621 X2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai kostanta sebesar -5,707 memiliki arti apabila nilai variabel independen (komunikasi dan kecerdasan emosional) sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal variabel dependen (kinerja) adalah -5,707. Jika nilai variabel independen mengalami perubahan, variabel dependen pun akan ikut berubah.
- Variabel komunikasi memiliki nilai sebesar 0,525. Hal tersebut memiliki arti, jika nilai variabel komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1 %, maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 52,5 %.
- Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai sebesar 0,621. Hal tersebut memiliki arti, jika nilai variabel kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebesar 1 %, maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 62,1 %.

**Uji F**

Tabel 10  
Hasil Output Uji F

Variabel	Nilai F (f hitung)	F tabel	Nilai Sig.
Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	46,107	3,27	0,000

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan hasil output tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y.

Tabel 11  
Hasil Uji Signifikan Koefisien (Uji t)

Variabel	Nilai t (t hitung)	t tabel	Nilai Sig.
Komunikasi	3,765	2,032	0,001
Kecerdasan Emosional	4,104	2,032	0,000

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Komunikasi memiliki nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel dan nilai signifikansi  $0,001/2 < \alpha 0,05$  (nilai sig keluaran SPSS harus dibagi 2 untuk pengujian hipotesis satu arah) dengan demikian hasil ini mengidentifikasi bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dirga Mega Cipta, Bekasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- (2) Kecerdasan Emosional memiliki nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel dan nilai signifikansi  $0,000/2 < \alpha 0,05$  (nilai sig keluaran SPSS harus dibagi 2 untuk pengujian hipotesis satu arah) dengan demikian hasil ini mengidentifikasi bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dirga Mega Cipta, Bekasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 12  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Keterangan	Nilai R Square
Koefisien Determinasi	0,731

Berdasarkan tabel 12, diketahui hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,731. Hal ini memiliki arti variasi nilai variabel dependen (kinerja) yang dapat dijelaskan oleh variabel independent (komunikasi dan kecerdasan emosional) sebesar 73,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 26,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipergunakan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui jika variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dibandingkna dengan 0,05. Selain itu, jika dilihat dari tabel analisis model regresi berganda, variabel komunikasi memiliki koefisien regresi 0,525 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Zahara (2018), melalui kegiatan suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Komunikasi yang terjalin secara efektif antar atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan sangat diperlukan untuk dapat menghasilkan kinerja

### Uji t

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang baik dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hasil analisis ini diperkuat dan didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asep Rifa'I (2019), yaitu komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

berdasarkan tabel 11 dapat diketahui jika variabel kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi lebih kecil dibandingna dengan 0,05. Selain itu, jika dilihat dari tabel analisis model regresi berganda, variabel komunikasi memiliki koefisien regresi 0,621 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil analisis ini diperkuat dan didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusdianan Rauf, Andi Dorawati, Hardianti (2019), yaitu Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirga Mega Cipta, sehingga hipotesis pertama dapat terbukti.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirga Mega Cipta, sehingga hipotesis kedua dapat terbukti.

#### **Saran**

1. Bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor, proses komunikasi yang dapat berjalan secara efektif sangatlah penting. Salah satu indikator komunikasi dianggap efektif adalah dengan memiliki presepsi, kemiripan karakter, dan kecocokan. Dengan membangun kecocokan antara karyawan dalam perusahaan dapat menjalin hubungan yang semakin baik antra karyawan, sehigga dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman, dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Kecerdasan emosional merupakan salah satu penunjang kinerja yang bagus dan efektif, dalam hal ini menyarankan agar para pegawai PT. Dirga Mega Cipta untuk lebih memahami dan mengontrol kondisi perasaan yang sedang dirasakan supaya dapat menentukan pengambilan keputusan yang terbaik yang berguna bagi peningkatan kinerja.

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: Kwik Kian Gie (Sistem Informatika dan Informatika Kwik Kian Gie)

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





## DAFTAR PUSTAKA

### Referensi

- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting dari pada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hakim, A. A., Rizki, S. D., & Sura, T. M. (2020). Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai: Studi Epiris pada Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Sulawesi Tenggara. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1-9.
- Wong, E., & Askikah. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Borneo Student Research eISSN: 2721-5725*, 887-894.
- Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia : ISSN 225-8369; STIE PASIM; Sukabumi, VIII*, 1-15.
- Lamirin. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Mengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan Budha dan Isu Sosial Kontemporer, II*, 9-21.
- Sofyan, U., Kamis, R. A., Thamrin, M., & Sabuhari, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, VII*, 101-111.
- Thabroni, G. (2022, April 17). *serupa.id*. Retrieved from serupa.id: <https://serupa.id/keterampilan-komunikasi-penegertian-jenis-indikator-menurut-para-ahli/>
- Riadi, M. (2021, November 30). *Kajianpustaka.com*. Retrieved from Kajianpustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2021/11/kecerdasan-emosional-eq.html?m=1>
- Nandy. (2022, Juli 14). *Gramedia Blog*. Retrieved from Gramedia BLog: <https://www.gramedia.com/best-seller/kecerdasan-emosional/>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: CV ALFABETA.
- Dessler, G. (2006). *Manajem Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Jakarta: PT. Indeks.
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Uttomo, L.B., Saragih, H. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 902-908
- Effendy, Uchjana, Onong. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Purwanto, Djoko/ (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

1. Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**PERSETUJUAN RESUME**  
**KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Mardiana Fransiska

N I M : 20199203 Tanggal Sidang : 29 Maret 2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirga Mega Cipta

Jakarta, 14 / 04 2023

Mahasiswa/I



(Mardiana Fransiska) NIKKGG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Pembimbing



(Ponce Riyandony) NIKKGG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.