

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND
INTERPERSONAL COMMUNICATION CAPABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. HM**

Harry P Panjaitan^{1*}, Melani Putri², Fitri Yani³, Roza Sri Susanti⁴, Suyono⁵

^{1,2,3,&5}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁴Universitas Riau

Email: harry.patuan@lecturer.pelitaindonesia.ac.id*, mellput2511@gmail.com,
fitri.yani@lecturer.pelitaindonesia.ac.id, roza.sri@lecturer.unri.ac.id

*correspondence author

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of the work environment, emotional intelligence and interpersonal communication skills on employee performance. This research was carried out at CV. HM in Pekanbaru City. The population in this study was all 41 employees at CV.HM. With Roscoe's theory, the sample in this study was 40 people using the census method. Data analysis uses multiple linear regression. The research results explain that the work environment has a positive and significant influence, emotional intelligence also has a positive and significant influence and interpersonal communication skills have a positive and significant influence on employee performance.

Keyword : Work Environment; Emotional Intelligence; Interpersonal Communication Skills

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN EMOSI DAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. HM**

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan emosi dan kemampuan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada CV. HM di Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV.HM sebanyak 41 orang. Dengan teori Roscoe maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang menggunakan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, kecerdasan emosi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dan kemampuan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Kecerdasan Emosi; Kemampuan Komunikasi Interpersonal

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan, jika karyawan cocok dengan posisi nya sekarang maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. (Lestary & Harmon, 2017) menyatakan bahwa performa kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan keterbukaan terhadap dirinya dan orang lain dalam pekerjaannya. Dengan adanya kemauan dan keterbukaan itu, karyawan akan meningkatkan produktivitas. Pengaruh kinerja karyawan terbagi menjadi dua factor yaitu dari dalam berupa disiplin kerja, motivasi, pendidikan, kecerdasan emosi, komunikasi interpersonal karyawan sedangkan factor dari luar seperti imbalan, pengaruh kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja.

CV. HM adalah sebuah perusahaan yang bergerak khusus di bidang pengangkutan jasa material seperti pasir, semen dan batu. Saat ini CV. HM mempunyai karyawan sebanyak 40 orang yang terdiri dari Pembelian, Kasir, Marketing, Staff Accounting, Staff Gudang yang saling bekerja sama dengan tujuan untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun terkadang karena ada kendala seperti kesalahpahaman maka pekerjaan yang sedang diproses itu tertunda sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Adapun masalah yang menyangkut kinerja saat ini pada CV. HM adalah mengenai kecerdasan emosi, lingkungan kerja, kemampuan komunikasi interpersonal antar karyawan.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Kinerja Karyawan CV. HM Pekanbaru Tahun 2019-2022

BOBOT	PREDIKAT	TAHUN							
		2019		2020		2021		2022	
		Jlh Karyawan	%	Jlh Karyawan	%	Jlh Karyawan	%	Jlh Karyawan	%
4.2 – 5	Sangat Baik	7	17,1	8	20	6	15,4	5	12,5
3.4 – 4.19	Baik	21	51,2	16	40	13	33,3	30	75
2.6 – 3.39	Cukup Baik	7	17,1	10	25	13	33,3	4	10
1.8-2.59	Buruk	6	14,6	6	15	7	18	1	2,5
1 – 1.79	Sangat Buruk	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		41	100	40	100	39	100	40	100
TOTAL RATA - RATA		3.7		3.65		3.46		3.98	
RATA – RATA PREDIKAT		Baik		Baik		Baik		Baik	

Sumber : CV.HM 2022

Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa evaluasi karyawan CV. HM dilakukan setiap setahun sekali agar setiap kinerja karyawan dapat dilihat dengan baik. Jika kita lihat pada tahun 2019 dengan total rata - rata 3,7 dengan predikat baik, kemudian pada tahun 2020 turun menjadi 3.65 dengan predikat baik, kemudian pada tahun 2021 turun drastis dengan total rata – rata 3.46 masih dengan predikat baik dan pada tahun 2022 naik menjadi 3.98 masih dengan predikat baik.

Kinerja karyawan memiliki kaitan dengan faktor lingkungan kerja. Jika, lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat bekerja dengan baik. CV. HM memiliki lingkungan yang berisik karena berada dipinggir jalan bahkan banyak juga beberapa anggota SPSI atau warga setempat yang sering datang untuk meminta duit. Untuk fasilitas yang dimiliki sekarang juga sudah lama sehingga banyak yang rusak bahkan untuk bangunannya sendiri pun banyak yang sudah mulai roboh dan hancur.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Menurut (Ahmad et al., 2022) lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Penelitian Takasenseran et.al (2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pernyataan ini didukung oleh (Suwandewi & Trianasari, 2022). Namun bertolak belakang dengan (Wicaksono & Nurfadillah, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh (Ahmad et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mengontrol emosi karyawan. Kecerdasan emosi artinya kita dapat mengontrol ego kita. Beberapa karyawan di CV. HM tidak mampu mengontrol emosi sendiri, sehingga banyak sekali pertikaian yang terjadi antar karyawan. Pekerja yang mempunyai sebuah kontrol emosi yang baik dapat kita lihat dari sikap pekerja tersebut jika ada masalah, memiliki pengertian untuk mengerti rekan kerjanya sehingga menciptakan suasana kerja yang aman, harmonis dan nyaman serta menyelesaikan semua beban kerjanya dengan sangat baik (Suwandewi & Trianasari, 2022). Hasil penelitian (Shahhosseini et al., 2018) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, riset Yani and Istiqomah dalam jurnal (Ula, 2020) menerangkan berpengaruh tidak signifikan kecerdasan emosi terhadap

kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh (Sabuhari et al., 2021) bahwa kecerdasan emosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Komunikasi antar karyawan dan atasan sangat penting untuk menyampaikan informasi agar tidak ada kesalahpahaman kedepannya. Memberikan kritik dan saran kepada sesama rekan kerja pun harus dengan cara yang sopan. Adapun hal yang dapat mengurangi kinerja para karyawan yaitu kurangnya pemahaman atau empati yang menyebabkan kesalahpahaman dan perselisihan antar karyawan, dan empati merupakan faktor penting dalam komunikasi interpersonal. Menurut (Vandela & Sugiarto, 2021) komunikasi interpersonal adalah percakapan antar individu baik dengan cara tatap muka untuk menyampaikan informasi. Dalam perusahaan, karyawan harus bisa saling berkomunikasi dengan baik dan sopan untuk menjalankan aktivitas perusahaan. penelitian Desy Ernika dalam jurnal (Ginting et al., 2019) menyatakan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hajijah & Putra, 2023) hubungan positif antara komunikasi interpersonal pegawai dengan tingkat kinerja pegawai. Namun menurut Abdilahi dalam jurnal (Almubaroq, 2018) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut (Vandela & Sugiarto, 2021) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan, maka tujuan dalam penelitian ini diantaranya (1) Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di CV HM. (2) Untuk menganalisa pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan di CV HM dan (3) Untuk menganalisa pengaruh kemampuan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di CV HM.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Husaini, Abdullah, SE, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses dan cara untuk melakukan perekrutan dan seleksi, mengembangkan, pengelolaan kehadiran dan cuti, mengevaluasi seluruh sumber daya manusia serta sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam suatu perusahaan. Menurut (Winulyo et al., 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja dengan peranan agar mencapai tujuan perusahaan dengan efektif

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh atau dihasilkan oleh seseorang atau suatu organisasi selama satu periode waktu. Sedangkan pengertian kinerja yang lain adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. (Ginting et al., 2019). Menurut (Rauf et al., 2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nabawi, 2019) lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang akan dihadapi oleh seseorang yang bekerja. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang berjalan memiliki pengaruh cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Artinya, bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang tampak fisiknya seperti organisasi perusahaan dan kantor. Lingkungan kerja yang baik, nyaman akan menjadi pendorong bagi karyawan itu sendiri sehingga meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dan prestasi. (Ronald & Hotlin, 2019), Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik terdiri dari bangunan, peralatan, fasilitas dan sarana angkut. Sedangkan non fisik terdiri dari hubungan rekan kerja, hubungan atasan dan bawahan dan kerja sama.

Kecerdasan Emosi

Menurut (Rizaldi, 2021) mengartikan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain saat perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosi menuntut individu untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan juga orang lain dan bisa menanggapinya dengan tepat. Indikator kecerdasan emosional menurut (Edward & Purba, 2020) terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan empati serta keterampilan sosial.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang dilakukan tidak secara formal yang diharapkan untuk mendapatkan ide ataupun gagasan yang baru agar dapat menyelesaikan semua persoalan yang dihadapi. (Hajijah & Putra, 2023). Ada beberapa indikator untuk mengukur komunikasi interpersonal menurut (Gustyawan et al., 2015), antara lain keterbukaan, berempati, sikap dukungan dan rasa positif.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk bekerja akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan bisa meningkatkan kinerja. Perasaan gembira setiap karyawan menunjukkan adanya kecocokan karyawan dengan peraturan perusahaan yang mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman.

Tidak hanya dengan ruangan yang nyaman, penataan ruang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan harus di dukung dengan adanya distribusi cahaya yang cukup terang, sirkulasi udara dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan. kurangnya cahaya yang cukup dalam ruangan akan membuat kinerja karyawan menjadi melambat dan juga ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan (Suwondo & Sutanto, 2015). Berdasarkan penelitian terdahulu, bahwa Takasensan et.al (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Hajijah & Putra, 2023) hubungan positif antara komunikasi interpersonal pegawai dengan tingkat kinerja pegawai.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan tugasnya diperlukan kecerdasan emosi dalam diri karyawan tersebut. Kecerdasan emosi dapat mengembangkan kreatifitas dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi, karyawan harus mampu mengelola emosinya sendiri dan juga orang lain (Shahhosseini et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Hajijah & Putra, 2023) mengatakan adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal pegawai dengan tingkat kinerja pegawai.

H₂: Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

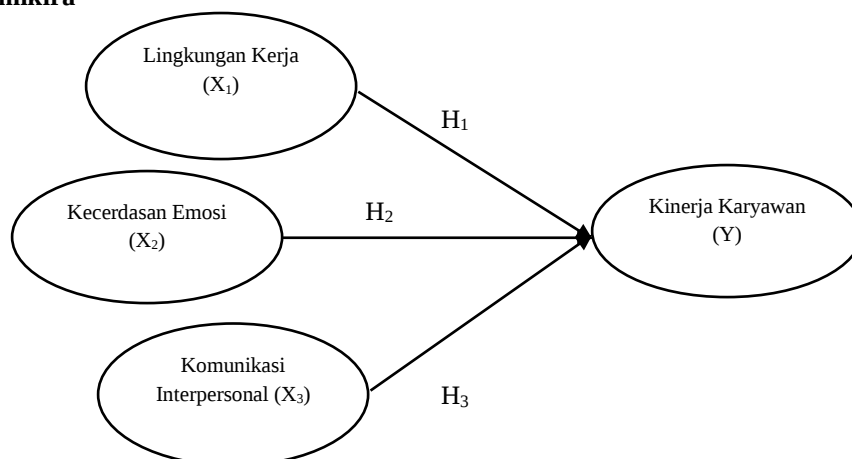
Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kehidupan sehari-hari pastinya manusia haruslah berkomunikasi dengan orang lain karena kita merupakan makhluk sosial. Komunikasi interpersonal adalah percakapan antar individu baik secara tatap muka untuk memberikan informasi. Dalam berkomunikasi kita harus memenuhi unsur keterbukaan, empati, sikap positif dan mendukung dan kesetaraan sehingga kinerja karyawan dapat dicapai.

Komunikasi baik antar karyawan dan karyawan, atasan dan karyawan harus menggunakan bahasa yang sopan agar dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan sehingga saling mengerti dan membantu satu sama lain. (Hajijah & Putra, 2023) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal pegawai dengan tingkat kinerja pegawai.

H₃: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan, 2023

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV HM yang berlokasi di Jl Hasanuddin, Kota Pekanbaru, Riau. CV HM merupakan perusahaan sektor jasa pengangkutan material seperti Batu, Semen dan Pasir. Waktu penelitian yang dilakukan selama 1 bulan yaitu 01 September – 30 September 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV.HM sebanyak 41 orang. Dengan teori roscow maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang menggunakan metode sensus.

Operasional Variabel**Tabel 2. Operasional Variabel X dan Variabel Y**

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SUMBER	SKALA
Lingkungan Kerja (X1)	Bangunan	Gedung yang digunakan untuk bekerja sangat telah mempertimbangkan keselamatan kerja saya.	Ronald & Hotlin, 2019	Interval
		Ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang cukup baik.		
	Peralatan Kerja	Perusahaan menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya.		
		Perusahaan menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, Kipas Angin dan dll) untuk menunjang aktivitas kerja saya.		
	Fasilitas	Fasilitas kerja yang sediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya.		
		Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah 78 kenyamanan saya dalam bekerja.		
	Sarana Angkutan	Mudah mencari angkutan di sekitar tempat kerja saya.		
		Tersedianya sarana angkutan yang mendukung saya untuk datang tepat waktu.		
	Hubungan Rekan Kerja yang Setingkat	Terjalin komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik.		
		Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat.		
Kecerdasan Emosi (X2)	Hubungan Atasan Dengan Karyawan	Adanya hubungan yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan saya di dalam lingkungan kerja.	Edward & Purba, 2020)	Interval
		Telah terjalin komunikasi yang baik anatara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja		
	Kerja sama	Terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.		
		Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.		
	Kesadaran Diri	Saya mampu mengetahui perasaan saya sendiri		
		Saya mudah marah tanpa sebab yang jelas		
	Pengaturan Diri	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri		
		Jika sedang marah, saya segera melampiaskannya pada orang lain		
	Motivasi	Saya selalu optimis untuk mencapai kesuksesan		
		Ketika hasil pekerjaan saya yang saya harapkan tidak tercapai, saya malas untuk berusaha lebih keras lagi		
KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X3)	Empati	Saya dapat merasakan perasaan orang lain	Gustawan et al., 2015),	LIKERT
		Saya merasa iba jika ada teman yang sedang mempunyai masalah		
	Keterampilan Sosial	Saya mampu berinteraksi baik dengan karyawan lain		
		Jika seorang rekan kerja menyinggung perasaan saya, saya tidak mau bertegur sapa dengannya lagi.		
	Keterbukaan	Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi antar pribadi dan dalam menyampaikan informasi antar rekan kerja.		
		Mempunyai keinginan untuk menanggapi dengan jujur segala bentuk pertanyaan / pernyataan yang datang kepada saya.		
	Empati	Saya mempunyai keinginan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain di lingkungan kerja.		
		Saya tidak berkeinginan untuk memberikan penilaian terhadap perilaku atau sikap rekan kerja yg dinilai salah atau benar		
	Dukungan	Saya selalu memberikan dukungan berupa ucapan untuk menciptakan semangat dalam bekerja antar rekan kerja.		
		Saya selalu memberikan dukungan berupa tindakan langsung sebagai bentuk contoh kepedulian antar rekan kerja.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kepositifan	Saya sering kali memberikan perhatian yang positif antar rekan kerja dalam mempererat kekeluargaan di lingkungan kerja.	(Rauf et al., 2019)	Interval
		Saya selalu menjaga ucapan dan berprasangka baik dengan rekan kerja untuk mengefektifkan kerjasama dalam bekerja.		
	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan		
		Pekerjaan yang anda hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan		
	Kualitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari		

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SUMBER	SKALA
		standar		
		Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi		
	Ketepatan Waktu	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja		
		Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu		
	Efektifitas	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan anda		
		Saya dapat berprestasi dalam pekerjaan anda		
	Kemandirian	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain		
		Saya dapat memahami setiap pekerjaan anda sendiri		

Sumber : Olahan 2024

Jenis Data dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer melalui penyebaran angket dan data sekunder yang bersumber dari website resmi perusahaan

Teknik Mengumpulkan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan observasi

Teknik Analisis Data

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan sah jika pernyataan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item total correlation* adalah dengan melihat nilai 0,30 apabila nilai CITC > 0,30 maka indikator pernyataan dikatakan valid sedangkan sebaliknya apabila nilai CITC < 0,30 maka indikator pernyataan dikatakan tidak valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran untuk suatu gejala. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut untuk digunakan. (Ghozali, 2018). Reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin usia, pendidikan, masa kerja, status pernikahan dan divisi pekerjaan. Berikut adalah karakteristik responden pada penelitian ini yaitu :

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	28	70
2	Perempuan	12	30
No	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	<20 Tahun	2	5
2	<30 Tahun	21	52,5
3	<40 Tahun	11	27,5
4	<50 Tahun	6	15
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	19	47,5
2	Diploma	7	17,5
3	Sarjana	13	32,5

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosi dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di CV. HM (Harry P Panjaitan, Melani Putri, Fitri Yani, Roza Sri Susanti, dan Suyono)

4	Pasca Sarjana	1	2,5
No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 Tahun	12	30
2	<10 Tahun	15	37,5
3	<20 Tahun	12	30
4	>20 Tahun	1	2,5
No	Status	Jumlah	Persentase (%)
1	Menikah	27	67,5
2	Belum Menikah	13	32,5
No	Divisi Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kasir	1	2,5
2	Accounting & Finance	5	12,5
3	Marketing	2	5
4	Tech Lapangan	25	62,5
5	Supervisor	1	2,5
6	ADM & Gudang	6	15

Sumber : Olahan Data, 2024

Uji Pendahuluan

Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan nilai CITC sebesar 0,30. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4. Uji Validitas Penelitian

No	Variabel	Pernyataan	Nilai CICT	Batas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	X.1.1	0.714	0.30	Valid
2		X.1.2	0.653		
3		X.1.3	0.578		
4		X.1.4	0.341		
5		X.1.5	0.528		
6		X.1.6	0.601		
7		X.1.7	0.416		
8		X.1.8	0.728		
9		X.1.9	0.658		
10		X.1.10	0.480		
11		X.1.11	0.703		
12		X.1.12	0.464		
13		X.1.13	0.612		
14		X.1.14	0.670		
1	Kecerdasan Emosi (X ₂)	X.2.1	0.521	0.30	Valid
2		X.2.2	0.544		
3		X.2.3	0.629		
4		X.2.4	0.596		
5		X.2.5	0.436		
6		X.2.6	0.680		
7		X.2.7	0.545		
8		X.2.8	0.570		
9		X.2.9	0.595		
10		X.2.10	0.570		
1	Kemampuan Komunikasi Interpesonal (X ₃)	X.3.1	0.674	0.30	Valid
2		X.3.2	0.566		
3		X.3.3	0.611		
4		X.3.4	0.639		
5		X.3.5	0.443		
6		X.3.6	0.658		
7		X.3.7	0.390		
8		X.3.8	0.472		

No	Variabel	Pernyataan	Nilai CICT	Batas	Keterangan
1	Kinerja (Y)	Y. ₁	0.790	0.30	Valid
2		Y. ₂	0.541		
3		Y. ₃	0.697		
4		Y. ₄	0.651		
5		Y. ₅	0.620		
6		Y. ₆	0.645		
7		Y. ₇	0.664		
8		Y. ₈	0.669		
9		Y. ₉	0.645		
10		Y. ₁₀	0.566		

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,70. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 aka pertanyaan atau indikator dikatakan *reliabel*. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 5. Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha	Cut Off	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,894	0,60	Reliabel
2	Kecerdasan Emosi (X ₂)	0,861	0,60	Reliabel
3	Kemampuan Komunikasi Interpesonal (X ₃)	0,827	0,60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,900	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Hasil Data Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

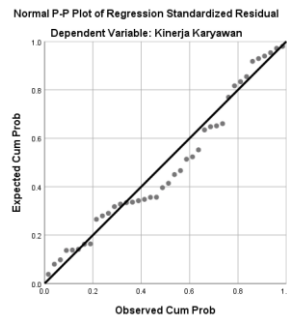
Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dilakukan dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distrbusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Berikut adalah hasil dari Uji *Kolmogorov Smirnov* :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	40
Kolmogorov-Smirnov Z	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)	.122

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 6. diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* dengan nilai *Asymp. Sig* (2 tailed) 0,122 diatas 0,005, artinya data terdistribusi normal. Sehingga data sampel baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan model *normal probability plot* :



Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Gambar 2. Uji Normalitas Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 2 diatas dimana grafik menunjukkan bahwa plot menyebar mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan sesuai dengan asumsi normalitas menyatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen digunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan *Tolerance*. Batas dari *Tolerance Value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

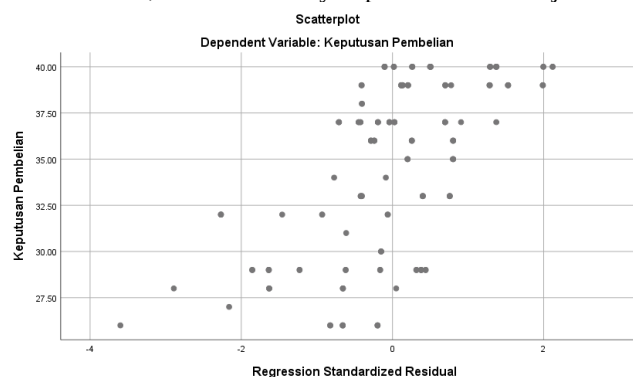
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Lingkungan Kerja	.592	1.688	Terbebas dari Multikolinieritas
Kecerdasan Emosi	.360	2.776	Terbebas dari Multikolinieritas
Kemampuan Komunikasi Interpersonal	.344	2.908	Terbebas dari Multikolinieritas

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Dari tabel 7. diatas, terlihat bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka lebih kecil dari 10. Hal ini berarti variabel-variabel pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Gambar 3. Uji Normalitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 diatas dimana grafik menunjukkan bahwa plot menyebar secara acak, maka berdasarkan asumsi data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Sementara Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glajser jika tingkat signifikannya lebih besar dari tingkat kepercayaanya yaitu 5 %. Tabel 4.9 adalah hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	1.421	.164	
Lingkungan Kerja	-.579	.566	Terbebas dari Heteroskedastisitas
Kecerdasan Emosi	.568	.574	Terbebas dari Heteroskedastisitas
Kemampuan Komunikasi Interpersonal	-.517	.609	Terbebas dari Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 8. diatas nilai signifikan yang dihasilkan pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Data Penelitian

Tabel dibawah ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan bantuan SPSS, adapun penjelasan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Pengolahan Data Penelitian

Variabel	Unstandardized Coefficients	Hipotesis	t/f Hitung	t/f Tabel	Sig	Kesimpulan
	B					
(Constant)	-10.506					
Lingkungan Kerja	.236	+	2.754	2,028	.009	Pengaruh Positif
Kecerdasan Emosi	.437	+	2.758	2,028	.009	Pengaruh Positif
Kemampuan Komunikasi Interpersonal	.517	+	2.538	2,028	.016	Pengaruh Positif
Anova			40,821	2,87	0,000	Model Layak digunakan
Koefisien Determinasi		Adj R Square	0.754			Kuat

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terganggunya. Dimana nilai adjust R Square sebesar 0,754 menjelaskan lingkungan kerja, kecerdasan emosi dan kemampuan komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. HM sebesar 75,4%, sementara sisanya 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Model (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung (40,821) > F tabel (2,87) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya model regresi dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya. Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

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

$$Y = -10,506 + 0,236X_1 + 0,437X_2 + 0,517X_3$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah (a) Nilai konstanta (a) sebesar -10,506. Artinya adalah apabila lingkungan kerja, kecerdasan emosi dan kemampuan komunikasi interpersonal diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan pada CV. HM sebesar -10,506 poin. (b) Nilai koefisien regresi 0,236.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosi dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di CV. HM (Harry P Panjaitan, Melani Putri, Fitri Yani, Roza Sri Susanti, dan Suyono)

Menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. HM sebesar 0,236 poin. (c) Nilai koefisien regresi 0,437. Menjelaskan kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif, artinya semakin baik kecerdasan emosi seorang karyawan di dalam bekerja maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. HM sebesar 0,437 poin dan (d) Nilai koefisien regresi 0,517. Menjelaskan kemampuan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif, artinya semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh seorang karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. HM sebesar 0,517 poin.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen dimana (1) nilai t_{hitung} (2,754) > t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,009 masih berada di bawah 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. HM. (2) nilai t_{hitung} (2,758) > t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,009 masih berada di bawah 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. HM dan (3) nilai t_{hitung} (2,538) > t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,016 masih berada di bawah 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. HM.

Pembahasan

Berikut adalah pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini :

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. HM .

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. HM , artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk bekerja akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan bisa meningkatkan kinerja. Perasaan gembira setiap karyawan menunjukkan adanya kecocokan karyawan dengan peraturan perusahaan yang mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman.

Tidak hanya dengan ruangan yang nyaman, penataan ruang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan harus di dukung dengan adanya distribusi cahaya yang cukup terang, sirkulasi udara dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan. kurangnya cahaya yang cukup dalam ruangan akan membuat kinerja karyawan menjadi melambat dan juga ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan (Suwondo & Sutanto, 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu, bahwa Takasensera et.al (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Hajjah & Putra, 2023) hubungan positif antara komunikasi interpersonal pegawai dengan tingkat kinerja pegawai.

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono & Nurfadillah, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh (Ahmad et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian (Warongan et al., 2022) menjelaskan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. HM .

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, menjelaskan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. HM , semakin baik kecerdasan emosi seorang karyawan didalam bekerja maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan emosi juga termasuk salah satu faktor pendukung peningkatan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi sikap emosi karyawan. Ini berarti lingkungan kerja dan kecerdasan emosi saling berkaitan satu sama lain. Menurut (Hidayati et al., 2014) mengatakan bahwa emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan. Dalam mengambil keputusan kita perlu menggunakan kepala dingin agar tidak menyesal dan salah pengambilan keputusan. Kecerdasan emosional yang tinggi membantu individu dalam mengatasi masalah secara tepat dan menciptakan suasana kerja yang semangat sehingga menghasilkan prestasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan tugasnya diperlukan kecerdasan emosi dalam diri karyawan tersebut. Kecerdasan emosi dapat mengembangkan kreatifitas dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi, karyawan harus mampu mengelola emosinya sendiri dan juga orang lain (Shahhosseini et al., 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shahhosseini et al., 2018) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nirwana (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi. Sedangkan, riset Yani and Istiqomah dalam jurnal (Ula, 2020) menerangkan berpengaruh tidak signifikan kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh (Sabuhari et al., 2021) bahwa kecerdasan emosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. HM .

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, menjelaskan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. HM , semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh seorang karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam kehidupan sehari-hari pastinya manusia haruslah berkomunikasi dengan orang lain karena kita merupakan makhluk sosial. Komunikasi interpersonal adalah percakapan antar individu baik secara tatap muka untuk memberikan informasi. Dalam berkomunikasi kita harus memenuhi unsur keterbukaan, empati, sikap positif dan mendukung dan kesetaraan sehingga kinerja karyawan dapat dicapai.

Komunikasi baik antar karyawan dan karyawan, atasan dan karyawan harus menggunakan bahasa yang sopan agar dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan sehingga saling mengerti dan membantu satu sama lain. Di dalam kehidupan sehari – hari pasti setiap manusia ada melakukan interaksi satu sama lain seperti berkomunikasi baik di rumah, di sekolah, ditempat umum bahkan ditempat kerja, karena manusia merupakan makhluk sosial dan saling membutuhkan. Untuk menunjang kelancaran dalam suatu perusahaan, maka diperlukan perhatian yang cukup bagi perusahaan ataupun organisasi untuk mengelola komunikasi yang baik. Setiap perusahaan selalu mempunyai tujuan yang dicapai yaitu mendapatkan keuntungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Desy Ernika dalam jurnal (Ginting et al., 2019) menyatakan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hajijah & Putra, 2023) hubungan positif antara komunikasi interpersonal pegawai dengan tingkat kinerja pegawai. Namun menurut Abdilahi dalam jurnal (Almubaroq, 2018) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut (Vandela & Sugiarto, 2021) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah (1) Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. HM , artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, menjelaskan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. HM , semakin baik kecerdasan emosi seorang karyawan di dalam bekerja maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan (3) Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, menjelaskan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. HM , semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh seorang karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan saran yang dapat penulis berikan mengenai hasil penelitian secara praktis dimana (1) dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian lanjutan dengan menambah variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan (2) Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber bacaan untuk mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai masalah lingkungan kerja, kecerdasan emosi, kemampuan komunikasi interpersonal dan kinerja seorang karyawan.

Sementara secara praktis saran yang dapat diberikan diantara (1) Bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi sumber pertimbangan dalam membangun sistem kerja yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja dan (2) Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kecerdasan dalam mengendalikan emosi karyawan serta menciptakan komunikasi yang baik dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Almubaroq, M. F. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7, 1–29.
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1552–1563. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Ghazali. Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Sembilan. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gustyawan, R., Putri, Y. R., & Ali, D. S. F. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) The Influence of Interpersonal Communication to Employee Performance in Division of Corporate Secretary PT. Dirgantara Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 2(2), 2323–2327. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/861>.
- Hajijah, F. N., & Putra, I. G. S. (2023). Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Administration and Educational Management*, 6(1), 111–120. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%2C%20LUCINEIA%20CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proces>
- Husaini, Abdullah, SE, M. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(2), 1689–1699. <http://www.albayan.ae>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 170–183. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja. *Journal of Applied Business Administration*, 5(1), 34–43. <https://doi.org/10.30871/jaba.v5i1.2033>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sabuhari, R., Thahrim, M., A Kamis, R., & Sofyan, U. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.720>
- Shahhosseini, M., Silong, A. D., Ismail, I. A., & Uli, J. N. (2018). The Role of Emotional Intelligence on Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(21), 241–246. <https://doi.org/10.6007/ijarbss.v8-i11/4883>
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwandewi, M., & Trianasari. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 16–23.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Takasensan Ch M, Mandey L Silvy, Kojo Christoffel. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol.2, Nomor 3:1726-1736.
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 376–384. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429–445.

- <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>
- Wicaksono, M. F. B., & Nurfadillah, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(1), 918–927.
- <https://forms.gle/KfgyeyF3tRUiS61S9%0Ahttps://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/2340/1101>
- Winulyo, J. M., Aziz, A., & Rahman, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Program Sekolah Penggerak di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo. *Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 10(3), 957–970.