

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK

Puja Ayu Wati, S.M.¹, Yuan Badrianto, S.Psi, MM., M.Pd.²

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

E-mail : ayupuja130@gmail.com, yuan.badrianto@pelitabangsa.ca.id

Perkembangan sektor retail dalam negeri mengalami kemajuan yang sangat pesat dari waktu ke waktu yang ditandai dengan munculnya banyak perusahaan-perusahaan baru dan secara otomatis mengakibatkan timbulnya persaingan yang ketat dalam dunia usaha. Untuk mencapai komunikasi yang efektif pada sebuah perusahaan, tentunya harus dilandasi dengan memiliki sumber daya manusia yang juga berkualitas. Komunikasi Interpersonal memelihara motivasi sementara kecerdasan emosional adalah hal lain yang mempengaruhi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pt. Matahari Putra Prima Tbk. Data penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 53 karyawan Pt. Matahari Putra Prima Tbk selama periode Juni dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk membuktikan hipotesis penelitian. Data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik kemudian diolah untuk mendapatkan persamaan regresi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan: 1) Komunikasi Interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,8% pada karyawan Pt. Matahari Putra Prima Tbk. 2) Kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,7 % pada karyawan Pt. Matahari Putra Prima Tbk.

Kata kunci: komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sejak dahulu hingga sekarang tingkat keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan ditentukan dari aspek penting, salah satu aspek terpenting adalah sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung kualitas sumber daya manusia yang baik dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak akan tercapai. Pada suatu perusahaan kinerja pegawai merupakan salah

satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, komunikasi interpersonal mempunyai peran yang sangat penting. Salah satu diantaranya ialah peran atasan dalam hal komunikasi. Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

kinerja jika sedang berada di bawah standar. Sementara kecerdasan emosional adalah hal lain yang mempengaruhi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dalam kartikandari (2002) Golemen (1997) menyebutkan kecerdasan emosional sebagai kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memaknai hubungan interpersonal dengan rasa nyaman sehingga tidak menimbulkan ketegangan emosi pada diri, dan mampu mengatasi ketegangan emosi yang dialami dan memiliki relasi yang baik di dalam organisasi, tidak egois serta dapat bekerja sama. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kecerdasan emosi rendah lebih menarik diri dari pergaulan atau masalah sosial, seperti lebih suka menyendiri, kurang bersemangat, sering cemas, depresi dan agresif. Singkat kata, karyawan yang memiliki kecerdasan emosi tinggi memiliki ketrampilan koping (penanggulangan) komunikasi interpersonal yang baik (National Safety Council, 2004:4-6).

Kondisi yang ada saat ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di Pt. Matahari Putra Prima Tbk tidak menonjolkan sisi positif dari apa yang disampaikan antara sesama karyawan karena jika ada kesalahan dalam pekerjaan, mereka tidak saling memberi arahan dan petunjuk. Seperti saat dilakukannya pertukaran shift yang seharusnya dilakukan oleh Shift sebelumnya kepada Shift selanjutnya yang akan melanjutkan pekerjaan, seperti kurang baiknya penerimaan/ *feed back* (umpan balik) dikarenakan adanya perbedaan persepsi tiap karyawan atau kurangnya kepedulian karyawan saat menerima informasi yang disampaikan melalui grup chat kantor sehingga sering muncul beberapa kesalahan pada saat pelaksanaan tugas yang seharusnya tidak perlu terjadi, yang untuk selanjutnya mau tidak mau pekerjaan tersebut harus di kerjakan ulang oleh Shift selanjutnya. Hal-hal seperti belum terselesaikannya pengiriman ke Toko yang seharusnya selesai dalam satu hari harus dikirim di hari selanjutnya juga menjadi salah satu contoh kurangnya komunikasi yang terjadi antar karyawan dan menyebabkan

keterlambatan waktu pengiriman produk fresh ke toko-toko Pt. Matahari Putra Prima Tbk.

Pelaporan administrasi ke HRD juga menjadi salah satu permasalahan yang mendukung fenomena ini dimana tidak tertib nya administrasi absensi seperti keterlambatan karyawan yang ber ulang, peru bahan shift yang tidak diinformasikan ke atasan atau rekan kerja shift, terlambatnya informasi ketidakhadiran karyawan tersebut, serta perubahan tabel kerja yang mendadak dan berdampak terhadap hilangnya jam kerja karyawan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Data LTI (Lost Time Indicator) karyawan Pt. Matahari Putra Prima Tbk selama 6 bulan dari bulan Desember 2020 sampai dengan Mei 2021

Month	Target	Actual
Desember 2020	0,25 %	0,27 %
Januari 2021	0,25 %	0,30 %
Februari 2021	0,25 %	0,37 %
Maret 2021	0,25 %	0,16 %
April 2021	0,25 %	0,17 %
Mei 2021	0,25 %	0,45 %

Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Putra Prima Tbk” dengan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Matahari Putra Prima Tbk yang beralamat di Kawasan Industri MM2100.

TINJAUAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sementara Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang

berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, baik dari segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu pada suatu periode waktu tertentu.

INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

Menurut (Robbins, 2006:260) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Komunikasi adalah sebuah proses pemberian dan penerimaan pesan dari satu orang ke orang lain. Menurut DeVito (1997) terdapat lima kualitas umum dalam komunikasi interpersonal yaitu, keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Jika seseorang menjalankan lima kualitas tersebut dalam komunikasinya dengan orang lain, maka akan menciptakan hubungan yang di dasari oleh rasa percaya dan akan adanya keakraban pula. Komunikasi interpersonal merupakan format komunikasi yang paling sering dilakukan oleh semua orang dalam hidupnya. Maka dari itu komunikasi interpersonal memerlukan tatap muka langsung dengan orang lain sehingga proses menyampaikan dan menerima pesan secara “*real-time*” bisa memberikan umpan balik secara langsung setelah seseorang menyampaikan pesan tersebut.

INDIKATOR KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Menurut Devito (2011: 256-264), komunikasi interpersonal yang efektif memiliki indikator antara lain:

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Rasa positif

5. Kesetaraan

KECERDASAN EMOSIONAL

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan social (Goleman, 2002 : 512). Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ atau EI sebagai: “Himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini membimbing pikiran dan tindakan.

Sementara Menurut Cooper dan Sawaf (Mu'tadin, 2002) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Suparno (2004:21) juga menjelaskan jika kecerdasan seseorang tidak hanya bersifat teoritik saja, akan tetapi harus dibuktikan secara nyata dalam kehidupan sehari-hari. Dari beberapa pendapat yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mampu mempengaruhi seseorang dalam kariernya.

INDIKATOR KECERDASAN EMOSIONAL

Goleman (1999:513-514) mengemukakan bahwa aspek-aspek kecerdasan emosional atau emotional intelligence (EI) meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri
2. Pengaturan Diri
3. Motivasi
4. Empati
5. Keterampilan Sosial

HIPOTESIS

Hipotesis 1 : dinyatakan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal

akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan

Hipotesis 2 : dinyatakan bahwa semakin baik kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah untuk mendapatkan pola atau model matematis, pembuktian teoritis dan hipotesis yang dibentuk peneliti. Proses pengukuran merupakan hal yang sangat penting dalam metode penelitian kuantitatif karena hal tersebut merupakan jembatan antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis pada hubungan kuantitatif.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Pt. Matahari Putra Prima yang berjumlah 115 Karyawan Dalam penarikan sampel.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan metode *Non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan untuk pengambilan sampel dengan menggunakan metode slovin. Berdasarkan perhitungan dengan metode slovin diperoleh 53 Responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi
2. Data Kuesioner
3. Wawancara

Sebelum melakukan analisa data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

1. *Editing*
2. *Coding*
3. *Scoring*
4. *Tabulating*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

1. Variabel Komunikasi Interpersonal

Hasil pengujian validitas dari variable (X1) yang terdiri dari 10 butir pernyataan dan table *r product moment* untuk korelasi $n = 53$

diperoleh nilai r yaitu 0,270 dengan nilai signifikan $< 0,005$ maka, 10 pernyataan Komunikasi Interpersonal tersebut dinilai valid karena r hitung $> r$ tabel, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.586	0.270	Valid
X1.2	0.741	0.270	Valid
X1.3	0.655	0.270	Valid
X1.4	0.754	0.270	Valid
X1.5	0.633	0.270	Valid
X1.6	0.745	0.270	Valid
X1.7	0.490	0.270	Valid
X1.8	0.648	0.270	Valid
X1.9	0.481	0.270	Valid
X1.10	0.563	0.270	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

2. Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil pengujian validitas dari variable (X2) yang terdiri dari 10 butir pernyataan dan table *r product moment* untuk korelasi $n = 53$ diperoleh nilai r yaitu 0,270 dengan nilai signifikan $< 0,005$ maka, 10 pernyataan Kecerdasan Emosional tersebut dinilai valid karena r hitung $> r$ tabel, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.541	0.270	Valid
X2.2	0.671	0.270	Valid

X2.3	4	0.67	0.2	Valid
X2.4	1	0.50	0.2	Valid
X2.5	1	0.57	0.2	Valid
X2.6	7	0.72	0.2	Valid
X2.7	2	0.40	0.2	Valid
X2.8	8	0.53	0.2	Valid
X2.9	9	0.42	0.2	Valid
X2.10	0	0.60	0.2	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

3. Variabel Kinerja

Hasil pengujian validitas dari variable (Y1) yang terdiri dari 10 butir pernyataan dan table *r product moment* untuk korelasi $n = 53$ diperoleh nilai r yaitu 0,270 dengan nilai signifikan $< 0,005$ maka, 10 pernyataan Kinerja tersebut dinilai valid karena r hitung $>$ r tabel, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
Y1.1	8	0.82	0.2	Valid
Y1.2	3	0.77	0.2	Valid
Y1.3	7	0.79	0.2	Valid
Y1.4	5	0.64	0.2	Valid
Y1.5	5	0.53	0.2	Valid
Y1.6	6	0.63	0.2	Valid
Y1.7	3	0.83	0.2	Valid
Y1.8	3	0.73	0.2	Valid
Y1.9	3	0.53	0.2	Valid

Y1.10	3	0.75	0.2	Valid
-------	---	------	-----	-------

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

UJI RELIABILITAS

1. Variabel Komunikasi Interpersonal

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabelitas Komunikasi Interpersonal (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

Nilai cronbach's Alpha perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,815 > 0,600$ maka instrument penelitian variabel komunikasi interpersonal dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

2. Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabelitas Kecerdasan Emosional (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	10

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

Nilai cronbach's Alpha perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,749 > 0,600$ maka instrument penelitian variabel Kecerdasan Emosional dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

3. Variabel Kinerja

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabelitas Kinerja (Y1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.877	10
------	----

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

Nilai cronbach's Alpha perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,877 > 0,600$ maka instrument penelitian variabel Kinerja dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

UJI HIPOTESIS

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.16 Persamaan Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	B	Error	Beta	t	sig.
(Constant)	17.277	4.579		3.773	.000
Komunikasi Interpersonal	.645	.109	.639	5.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja (Y).

Dari persamaan *coefficients* di atas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 17.277 + 0,645X$$

1. Nilai konstanta adalah 17.277 artinya jika tidak terjadi perubahan variable komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional (X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan pada Pt. Matahari Putra Prima Tbk adalah sebesar 0,645.

2. Nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal (X1) adalah 0,645.artinya dengan asumsi komunikasi interpersonal

bernilai tetap (tidak berubah) maka setiap peningkatan variable lain sebesar 1 skor akan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,645.

Tabel 4.17 Persamaan Regresi Linier Sederhana Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	B	Error	Beta	t	sig.
(Constant)	16.900	4.380		3.858	.000
Kecerdasan Emosional	.662	.105	.661	6.290	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja (Y).

Dari persamaan *coefficients* di atas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 16.900 + 0,662X$$

1. Nilai konstanta adalah 16.900 artinya jika tidak terjadi perubahan variable kecerdasan emosional (X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan pada Pt. Matahari Putra Prima Tbk adalah sebesar 0,662.

2. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X2) adalah 0,662 artinya dengan asumsi kecerdasan emosional bernilai tetap (tidak berubah) maka setiap peningkatan variable lain sebesar 1 skor akan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,662.

KOEFISIEN DETERMINASI

Analisis atau koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Dari output tabel *Model Summary* dapat diketahui nilai R2 (*Adjusted R Square*).

Tabel 4.19 Hasil Uji Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.639 ^a	.408	4.024	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,408 nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 40,8% sedangkan 59,2 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.61 ^a	.437	3.926	

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,437 nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 43,7% sedangkan 56,3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pt. Matahari Putra Prima Tbk

Variabel komunikasi interpersonal dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan pada uji t

dengan nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal ini sebesar 2,556 sementara nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 2,007 maka t hitung > t tabel (2,556 > 2,007). Variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Pt. Matahari Putra Prima Tbk dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pt. Matahari Putra Prima Tbk

Variabel kecerdasan emosional dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan pada uji t dengan nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal ini sebesar 3,065 sementara nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 2,007 maka t hitung > t tabel (3,065 > 2,007). Variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Pt. Matahari Putra Prima Tbk dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Matahari Putra Prima Tbk

SARAN

Berikut ini ada beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan di dalam komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional sehingga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan Pt. Matahari Putra Prima Tbk secara keseluruhan, yaitu:

- a. Pt. Matahari Putra Prima Tbk, harus memperhatikan komunikasi interpersonal setiap karyawan dan memberikan pelatihan

kepada karyawan seperti: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesamaan supaya komunikasi interpersonal setiap karyawan tetap baik dan kinerja karyawan tidak terganggu.

b. Pt. Matahari Putra Prima Tbk, harus memberikan sarana pelatihan tentang kecerdasan emosional. seperti: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi empati dan keterampilan sosial agar setiap masalah yang terjadi bisa di selesaikan dengan kecerdasan emosionalnya dari masing- masing karyawan dan kinerja karyawan tidak terganggu

DAFTAR PUSTAKA

- A Devito, Joseph. 1997. Komunikasi Antarmanusia. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Devito, Joseph A. 2011. Komunikasi Antar Manusia. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Effendi, Onong Uchayana. (1984). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2009). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 1999. Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*. Bantam Book. New York. Terjemahan T. Hermaya. 2006. Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Gumay, A. Syifa dan Seno, Agus H.D. 2018. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Euro Management Indonesia Jurnal. Administrasi Bisnis.Vol. 7 No. 02
- Kartikandari, Darufitri. 2002. Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus DPU dan SETDA di Kabupaten Bantul. Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen. Vol. 4. No. 2. P. 41-48.
- Lunandi, 1994, Komunikasi Mengenai : Meningkatkan Efektivitas Komunikasi antar Pribadi.
- Miftah Thoha. (2004). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- National Safety Council. (2004). Manajemen Stres, Alih Bahasa Palupi Widyastuti. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Prabu Mangkunegara, A Anwar. 2006. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT. Refika Aditerma, Cet. Ke-10.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmat, J. 2007. Psikologi Komunikasi. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rakib, Muhammad. 2005. Teori Komunikasi (Buku Ajar). Makasar: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti, (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2015, Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D, Bandung: Alfabet.
- Sumber:Perusahaan PT. Puspa JayaTransport di Bandar Lampung
- Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana) df = 1-200. (2010). Dalam <http://junaidichaniago.wordpress.com>. Diunduh pada tanggal 25 Juli 2021
- Tabel t (Titik Presentase Distribusi) df = 1-200. (2010). Dalam <http://junaidichaniago.wordpress.com>. Diunduh pada tanggal 31 Juli 2021
- Wibowo, 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.