

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Up3 Surakarta: Studi Kasus PT PLN (Persero) Up3 Surakarta

Awang Adi Saputro, Sudarwati², Siti Maryam³
1,2,3 Program Studi_Manajemen,Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Batik Surakarta
awangsapu48@gmail.com

ABSTRACT

To analyze the influence of emotional intelligence, interpersonal communication and work environment on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Surakarta, this research is a qualitative descriptive study with primary data type. The population is 120 people, therefore the sample taken from this population must be truly representative, namely 53 people. Data collection methods use questionnaires, interviews, and documentation of questionnaire data. The sampling technique is probability sampling, strengthened by simultaneous tests, partial tests, multiple linear regression tests, and coefficient of determination tests. The research results show that emotional intelligence has a significant positive effect, interpersonal communication has a significant positive effect, the work environment does not have a significant effect on the performance of PT PLN (Persero) UP3 Surakarta employees. The research tool uses SPSS Statistics 26

Keywords: *emotional intelligence, interpersonal communication, work environment, employee performance*

ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Surakarta, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis data primer. Populasinya berjumlah 120 orang, untuk itu sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representatif yaitu berjumlah 53 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling*, diperkuat uji simultan, uji partial, uji regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan, komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Surakarta. Alat penelitian menggunakan SPSS Statistic 26.

Kata Kunci: *kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, Kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) UP3 Surakarta merupakan perusahaan yang dinamis, yang selalu berkembang dengan majunya peradaban. Salah satu contohnya yaitu masalah

presensi pegawai. Sekarang sistem presensi yang digunakan yaitu berbasis online, menggunakan aplikasi khusus. Tentunya setiap teknologi ada kekurangan dan kelebihan. Data dari bidang SDM PT PLN (Persero) UP3 Surakarta pada bulan November 2023 ditemukan sekitar 20 % presensi koreksi. Koreksi presensi merupakan kegiatan membetulkan presensi dengan mencantumkan alasannya. Data 20% presensi koreksi tersebut kemudian dikelompokkan lagi, hasilnya sekitar 6 % pegawai presensinya terlambat dan 14% lainnya dengan berbagai alasan, seperti lupa presensi, perjalanan dinas dan terkendala jaringan internet yang buruk.

Presensi terlambat bisa disebabkan berbagai faktor, baik dari faktor internal maupun eksternal. Terlambat bisa disebabkan dari faktor internal seseorang yaitu kedisiplinan. Menurut Suharsimi Arikunto (2000:155) kedisiplinan merupakan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada hatinya. Semakin tinggi tingkat kesadaran hati maka semakin rendah kemungkinan terjadi keterlambatan. Menurut Goleman dalam Tokan (2016:21) terdapat lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial. Adapun Faktor eksternal keterlambatan meliputi Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja.

Menurut Muhammad (2011:43) dalam jurnal Benny Usman (2019) indikator-indikator komunikasi meliputi keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesamaan. Sedangkan Sedarmayanti (2015) mengemukakan indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, dan hubungan pegawai dengan yang lainnya. Berdasarkan persoalan diatas, penulis tertarik mengangkat judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta”

TINJAUAN LITERATUR KINERJA

Kinerja_pegawai_menggambarkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan_keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2017:278). Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan paparan para ahli di atas kita bisa menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang dibebankan agar instansi atau organisasi dapat berjalan operasionalnya sesuai yang diharapkan.

Indikator kinerja menurut Arismunandar & Khair (2019) yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas & Kuantitas
- b. Ketepatan waktu

- c. Efektivitas
- d. Pengawasan
- e. Hubungan antar rekan kerja

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dan Mayer (1990) dalam jurnal Sabuhari et al., (2021) kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan sosial individu atau keterampilan untuk memantau, diskriminasi, dan mengendalikan diri dan emosi untuk mengatur cara berpikir serta tindakan seseorang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan diri sendiri (Suharsono, 2016).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengendalikan dan mengatur diri, mampu melakukan interaksi sosial pada situasi dan kondisi tertentu serta mampu beradaptasi terhadap reaksi serta perilaku.

Menurut Goleman dalam Tokan (2016:21) terdapat lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional yang menjadi indikator, yaitu :

- a. *Self_Awareness* / Kesadaran Diri
- b. *Self_Management* / Pengaturan Diri
- c. *Motivation* / Motivasi
- d. *Social_Awareness* / Empati
- e. Keterampilan Sosial

Komunikasi Interpersonal

Menurut Muhammad (2011:7) dalam jurnal Benny Usman (2019) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Robbins (2006:104) komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, komunikasi dapat disimpulkan yaitu pernyataan antar manusia mengenai pikiran dan perasaannya. Pengungkapan isi pikiran dan perasaan tersebut apabila diaplikasikan secara benar dengan etika yang tepat akan mampu mencegah dan menghindari konflik antar pribadi, antar kelompok, antar suku bahkan antar bangsa sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

Adapun indikator-indikator komunikasi menurut Muhammad (2011:43) dalam jurnal Benny Usman (2019) adalah sebagai berikut :

- a. Keterbukaan_ (openness)
- b. Empati_ (empathy)
- c. Dukungan (support)
- d. Rasa positif (positiveness)

- e. Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat
- f. Kesamaan (equality)

Lingkungan Kerja

Menurut Simamora (2014) dalam jurnal Abunio (2022) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Simbolon (2020) dalam jurnal Eka & Sugiarto (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai selama bekerja dalam bentuk lingkungan fisik atau lingkungan non fisik yang mempengaruhi individu pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan dua penjelasan pengertian di atas, pengertian lingkungan kerja yaitu Kondisi dimana para pegawai bekerja di dalam organisasi yang mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi secara langsung atau tidak langsung.

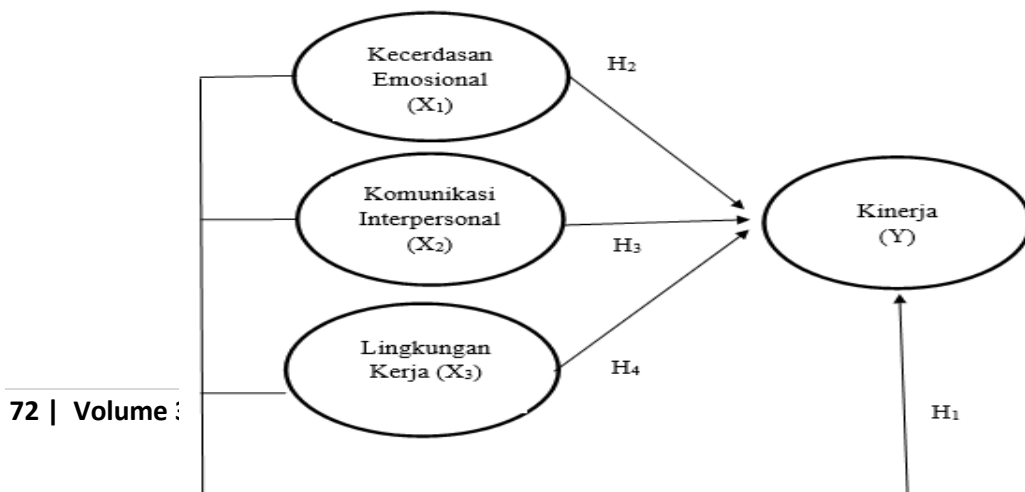
Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Penggunaan warna
- d. Ruang gerak yang di perlukan
- e. Kemampuan bekerja
- f. Hubungan pegawai dan pegawai lainnya

Hipotesa

- H₁: Kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja pegawai.
- H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- H₃: Komunikasi interpersonal berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai
- H₄: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kerangka Berfikir



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun variabel yang diuji yaitu variabel bebas (Kecerdasan emosional, Komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Objek Penelitian ini yaitu di PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta.

Populasi ,Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta. Menurut Arikunto (2016: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang,-maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya, sesuai kemampuan peneliti. Berdasarkan pendapat tersebut sampel dapat ditentukan sesuai kemampuan peneliti. Penelitian dilakukan terhadap 53 responden atau 44,16%. Teknik sampling penelitian ini menggunakan probability sampling.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber_data _dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder guna menjelaskan valid atau tidaknya penelitian, berikut merupakakan bentuk data primer dan sekunder

Pada penelitian ini dalam mendapatkan data yang diperlukan dengan melakukan observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menyebarkan link goggle form yang sudah diberi pernyataan-pernyataan. Setelah itu melakukan pengukuran variabel menggunakan skala likert lima poin.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas instrument penelitian,Uji asumsi Klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis t dan F, dan koefisien determinasi (R-SQUARE).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Pada_tahun_2019 PT. PLN (Persero) APJ Surakarta berubah nama menjadi PT. PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Surakarta.

Terdapat 6 kantor cabang pembantu dalam menjalankan proses bisnis kelistrikan, meliputi ULP (Unit Layanan Pelanggan) Manahan, ULP Surakarta Kota, ULP Palur, ULP Sragen, ULP Sumberlawang, dan ULP kartosuro. Jam kerja di PT (PLN) Persero UP3 Surakarta yaitu hari Senin – Jumat, pukul 07.30 – 16.30 khusus hari jumat pukul 07.00 – 16.00. Jumlah pegawai di PT (PLN) Persero UP3 Surakarta sebanyak 120 orang pegawai yang ditempatkan di kantor unit dan ULP.

Deskripsi Responden

Responden penelitian ini berjumlah 53 orang yang merupakan pegawai PT (PLN) Persero UP3 Surakarta. Gambaran umum data responden akan dijelaskan dalam penelitian.

Deskripsi Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Uji reabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kinerja (Y)	Y ₁	.859	0.000	Valid	.833	Sangat Reliable
	Y ₂	.868	0.000	Valid		
	Y ₃	.601	0.000	Valid		
	Y ₄	.802	0.000	Valid		
	Y ₅	.745	0.000	Valid		
Kecerdasan Emosional (X ₁)	X _{1.1}	.833	0.000	Valid	.968	Sangat Reliable
	X _{1.2}	.787	0.000	Valid		
	X _{1.3}	.795	0.000	Valid		
	X _{1.4}	.892	0.000	Valid		
	X _{1.5}	.904	0.000	Valid		
Komunikasi Interpersonal (X ₂)	X _{2.1}	.868	0.000	Valid	.924	Sangat Reliable
	X _{2.2}	.899	0.000	Valid		
	X _{2.3}	.907	0.000	Valid		
	X _{2.4}	.781	0.000	Valid		
Lingkungan kerja (X ₃)	X _{3.1}	.728	0.000	Valid	.928	Sangat Reliable
	X _{3.2}	.829	0.000	Valid		
	X _{3.3}	.694	0.000	Valid		
	X _{3.4}	.796	0.000	Valid		
	X _{3.5}	.868	0.000	Valid		

$X_{3.6}$	.837	0.000	Valid
-----------	------	-------	-------

Sumber : data primer dioalah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas, disimpulkan semua pernyataan valid dikarenakan semua pernyataan lebih besar dari 0,05. Variabel yang digunakan *reliable* , itu artinya nilai Alpha Cronbach's dari masing- masing variable bebas lebih dari 0,60. Disimpulkan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolieritas

Variabel	<i>Collinerarity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kecerdasan Emosional	.395	2.532	Bebas multikolonieritas
Komunikasi Interpersonal	.425	2.354	Bebas multikolonieritas
Lingkungan Kerja	.509	1.966	Bebas multikolonieritas

Sumber : _Data_primer_diolah 2023

Perhitungan pada tabel 2, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 5(<5) dan nilai tolerance > 0,10.

Hasil Uji Heterokedastisitas

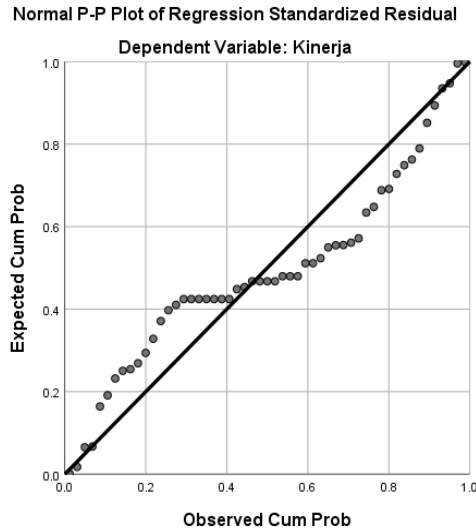
Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	<i>Sig (p value)</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	.516	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komuikasi Interpersonal	.313	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	.161	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variable bebas memiliki nilai Sig lebih besar 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variable bebas tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas



Gambar IV.1

Gambar Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar IV.1 bahwa pola grafik dikatakan normal terlihat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi uji normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient	
	B	Std Error
(constant)	1.101	1.648
Kecerdasan Emosional	.516	.112
Komunikasi Interpersonal	.313	.108
Lingkungan Kerja	.161	.090

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 t maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu:

$$Y = 1,101 + 0,516X_1 + 0,313X_2 + 0,161X_3$$

- Nilai konstanta adalah sebesar 1,101 menunjukkan variabel independen yaitu kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya senilai 1,101.

- b. Nilai_koefisien regresi kecerdasan emosional adalah sebesar 0,516 menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kecerdasan emosional terhadap kinerja senilai 0,516 %.
- c. Nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal adalah sebesar 0,313 menunjukkan bahwa jika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta komunikasi interpersonal terhadap kinerja senilai 0,313%.
- d. Nilai_koefisien_regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,161 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap kinerja senilai 0,161%.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t

Variable	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kecerdasan Emosional	4.619	2.009	.000
Komunikasi Interpersonal	2.896	2.009	.006
Lingkungan Kerja	1.788	2.009	.080

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal, untuk nilai signifikansi dari dua variabel tersebut $< 0,5$. Variabel lingkungan kerja nilai signifikansi lebih dari > 5 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,788 < 2,009$).

Berdasarkan hal tersebut kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	55,547	,000 ^b	H_0 ditolak, H_a diterima

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Diketahui hasil analisis data yang telah didapatkan, diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 55,547 sedangkan $F_{tabel} = k; (n-k)$, $F_{tabel} = 2,790$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Disimpulkan bahwa H_a diterima, yang berarti ada pengaruh simultan antara variabel kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R square
.879 ^a	.773	.759

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Sesuai tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0,773 yang berarti 77,3% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 77,3 %. dan sisanya $100 \% - 77,3 \% = 22,7 \%$ yang artinya 22,7 % dipengaruhi oleh faktor – faktor yang tidak angkat didalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini diperoleh mengenai pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja (Y) hasil uji hipotesis secara parsial menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, menurut Yenti (2016) dia menyimpulkan bahwa dua variabel ini yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian secara parsial diketahui terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi interpersonal (X_2) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu dari Usman (2013) adapun hasilnya yaitu ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Berdasarkan penelitian ini tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja (Y). Penelitian yang relevan dari hasil ini yaitu menurut Arianto (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Menurut Hanafi & Yohana (2017) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT BNI Life Insurance divisi employee benefit..

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja

hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel tersebut. Hasil yang sama juga diperoleh Belakang (2018) yang mengatakan bahwa hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi_Pemilihan_Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong.

KESIMPULAN

1. Kecerdasan_emosional_berpengaruh positif_dan signifikan terhadap kinerja
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3. lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
4. Kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Membentuk emosional yang baik, ini dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya dengan mengadakan pelatihan emosional, siraman rohani keagamaan, dan mengadakan forum diskusi.
2. Manajemen PT PLN (Persero) UP3 Surakarta dapat melakukan kegiatan berupa seminar dan employee gathering untuk meningkatkan komunikasi.
3. Manajemen PT PLN (Persero) UP3 Surakarta harus selalu mendukung kegiatan pegawai baik saat bekerja didalam kantor atau di lapangan. Fasilitas pendukung kerja diharapkan selalu dipenuhi agar pekerjaan berjalan lancar.
4. Para pegawai diharapkan selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, solidaritas dalam bekerja dan tidak merusak lingkungan (fasilitas kantor) agar tercipta produktifitas kerja yang meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Abunio, N. (2022). the Influence of Work Competence, Work Environment and Emotional Intelligence on Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Up3

Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1624–1633.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39481>

Belakang, L. (2018). *Pengaruh hubungan interpersonal , lingkungan kerja , dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor komisi pemilihan umum daerah (kpud) kabupaten parigi moutong (Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat) Hendra Siswanto (Mahasiswa. 07(01), 58–70.*

Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>

Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Mengapa Emotional intelligence Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Robbins, S., P., dan Judge, T., A. (2013). *Organizational Behavior 15th ed. New Jersey: Pearson Education. Inc*

Sabuhari, R., Thahrim, M., A Kamis, R., & Sofyan, U. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.720>

Sedarmayanti.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Glalia. Indonesia Bogor.

Suharsono. 2016. *Akselerasi Inteligensi: Optimalkan IQ, EQ, Dan SQ*. Depok: Inisiasi Press

Usman, Benny. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, April 2013 : 1 -18, 10(1), 1–18. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>