



Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Puja Ayu Wati¹, Yuan Badrianto^{2*}

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

*E-mail : yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

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. 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 bahwa komunikasi Interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, kinerja karyawan

Abstract

The development of the domestic retail sector has progressed very rapidly over time which is characterized by the emergence of many new companies and automatically results in the onset of intense competition in the business world. To achieve effective communication in a company, of course, it must be based on having human resources that are also qualified interpersonal communication maintains motivation while emotional intelligence is another thing that affects to achieve maximum performance. This study aims to test and analyze the influence of interpersonal communication and emotional intelligence on the performance of Pt. Matahari Putra Prima Tbk. This research data uses a sample of 53 employees of Pt. Matahari Putra Prima Tbk during the June period using non probability sampling method. The method of data analysis used is a simple linear regression to prove the research hypothesis. Data that has met the validity test, reliability test and classic assumption test are then processed to obtain the regression equation. Based on the results of the study, it can be concluded, Interpersonal Communication can affect employee performance, Emotional Intelligence can affect employee performance.

Keywords: interpersonal communication, emotional intelligence, employee performance

Pendahuluan

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. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih cermat dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada. 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. Untuk mengukur hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya saat melaksanakan tugas bisa dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila hasil kerja yang dilakukannya memenuhi target, berarti karyawan tersebut bisa memenuhi tanggung jawab yang telah dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya dan perlu dipertahankan. Tapi, jika hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak memenuhi target dan tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya maka perlunya peningkatan kinerja terhadap karyawan tersebut. 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. Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan serta perubahan kearah yang lebih baik dan bisa dicapai. Menurut Fayol dan Barnard dalam Thoha (2004:170) komunikasi merupakan salah satu pusat bahasan di dalam ilmu perilaku organisasi. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan frekuensi yang cukup tinggi digunakan oleh manusia. Sebab dalam kehidupannya, manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Begitu juga dengan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang salah satunya terjadi dalam lingkup formal seperti organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai komunikasi yang efektif pada sebuah perusahaan, tentunya harus dilandasi dengan memiliki sumber daya manusia yang juga berkualitas. Proses yang dilakukan oleh para sumber daya manusia dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Proses komunikasi merupakan salah satu proses yang akan selalu terjadi di dalam organisasi apapun.

Di samping komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional adalah hal lain yang mempengaruhi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dalam kartikandari (2002) Goleman (1997) menyebutkan kecerdasan emosional sebagai kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan, saat ini keberhasilan dan kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi. Penelitian Goleman dalam Wibowo (2011:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi.

Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri,

pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

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).

Kecerdasan intelektual yang tinggi jika tidak disertai oleh kecerdasan emosional yang tinggi akan mengakibatkan emosi yang tidak stabil, mudah marah dan mendorong kekeliruan dalam menentukan dan memecahkan persoalan hidup karena menghambat konsentrasi seseorang. Sedangkan orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi berusaha untuk menciptakan keseimbangan diri dan lingkungannya, berusaha mencapai kebahagiaan dan bisa mengubah atau memperbaiki hal yang buruk menjadi lebih baik. Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi juga cenderung mampu bekerja sama dalam sebuah tim dengan beragam orang lain yang memiliki latar belakang yang beragam. Dengan kata lain, kecerdasan emosional terlihat dari tingkah laku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan aktifitas sosial atau aktifitas bersama orang lain.

Pelaksanaan komunikasi yang tidak baik dapat mengganggu semua rencana, saran, instruksi, dan tujuan organisasi. Proses komunikasi yang dilakukan setiap hari berfungsi untuk memupuk dan memelihara hubungan karyawan dengan lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu, keterampilan berkomunikasi memiliki arti penting dalam kehidupan suatu organisasi.

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.

Kualitas kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari caranya bekerja, tetapi keterampilannya dalam berkomunikasi. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan waktu kerja seperti jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan yang berulang-ulang, dan hal tersebut berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Baik buruknya suatu komunikasi akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan atau atasannya yang memiliki Kecerdasan Emosional yang rendah sulit untuk merasa nyaman satu sama lain. Komunikasi dan kestabilan emosi sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang baik apalagi di masa pandemi ini membuat tingkat stres dan beban kerja bertambah dengan banyaknya aturan dan kebijakan mengenai pencegahan Covid-19. Pemberlakuan pemotongan gaji akibat Perusahaan terkena dampak pandemi covid yang menyebabkan dilakukannya penghematan anggaran untuk pembelian, pengurangan acara-acara tahunan kantor, protokol kesehatan mulai di perketat yang diterapkan oleh perusahaan menyebabkan permasalahan-permasalahan baru serta ketidakstabilan emosi jika tidak adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan perusahaan. Manajemen serta atasan langsung setiap divisi memegang peranan penting dalam penyebaran informasi sensitif mengenai kondisi perusahaan saat ini dalam memberikan pemahaman secara mendalam dan detail untuk meminimalisir konflik antar karyawan dan perusahaan.

PT.Matahari Putra Prima Tbk sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Retail dan melakukan kegiatan usaha utama berupa jaringan toko swalayan yang menyediakan berbagai macam barang seperti barang kebutuhan sehari-hari hingga barang elektronik. Sampai dengan akhir tahun 2020, PT.Matahari Putra Prima Tbk mengoperasikan toko Hypermart, Primo, Foodmart, Hyfresh Boston Health & Beauty, FMX dan SmartClub di lebih dari 150 lokasi di Jakarta dan kota-kota lainnya di Indonesia.

Metode

Jenis penelitian ini adalah dengan 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. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Pt. Matahari Putra Prima yang berjumlah 115 Karyawan Dalam penarikan sampel. Dengan demikian Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 53 Responden. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dimana responden mengisi pertanyaan/pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap kuesioner tersebut dikembalikan kepada peneliti. Analisa data dengan bantuan program SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel (X) terhadap variabel terkait (Y). Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y=a + bx$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output pada tabel 1.

Tabel 1. Persamaan Regresi Linier Sederhana Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.277	4.579		3.773	.000
	Komunikasi Interpersonal	.645	.109	.639	5.934	.000

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2022

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 :

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

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. 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 2. Persamaan Regresi Linier Sederhana Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.900	4.380		3.858	.000
	Kecerdasan Emosional	.662	.105	.661	6.290	.000

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2022

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 :

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

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. 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.

Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T Variabel Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.056	4.572		2.637	.011
Komunikasi Interpersonal	.354	.138	.351	2.556	.014
Kecerdasan Emosional	.421	.137	.420	3.065	.004

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2022

Variabel komunikasi interpersonal (X1) koefisien regresi mempunyai nilai t hitung untuk variabel ini sebesar 2,556 sementara nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 2,007 maka t hitung > t tabel (2,556 > 2,007). Hal ini berarti variabel komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kecerdasan emosional (X2) koefisien regresi mempunyai nilai t hitung untuk variabel ini sebesar 3,065. Sementara nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 2,007, maka t hitung > t tabel (3,065 > 2,007) hal ini berarti variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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. Hasil Uji Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.397	4.024

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2022

Dari output tabel 4, 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 5. Hasil Uji Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.426	3.926

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti 2021

Dari output tabel 5, 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 Terhadap Kinerja Karyawan

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. Hal tersebut didukung oleh Syifa Aulia Gumay dan Agus Hermani Daryanto Seno dalam Artikel yang berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia terbit di jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 02, September Tahun 2018 hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

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. Hal tersebut didukung oleh Putri Ayu Angraini dalam Artikel yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja PegawaiI PT Puspa Jaya Transport Bandar Lampung” terbit di Jurnal Visionist Vol. 7 No. 02 September Tahun 2018 Hasil Penelitian menunjukkan Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil uji parsial pada variabel komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

Daftar Pustaka

- Anindita, P. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Ekhsan, M., Badrianto, Y., Juariah, S., & Astuti, D. (2023). Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Siswa Melalui Pelatihan Talent Management untuk Karir Sukses di Industri. *Lentera Pengabdian*, 1(03), 293-298.
- 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. 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
- Hutagalung, I. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi terhadap manajemen stres kerja. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 103-111.
- Lamirin, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti Di Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan Buddha dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)*, 2(1), 9-21.
- Putra, E. A. S. (2020). *pengaruh komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan merak avian tasikmalaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Risma, D. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Penelitian eksperimen. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, 1(1), 86-97.
- Sabuhari, R., Thahrim, M., Kamis, R. A., & 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.