

Pengaruh Kecerdasan Emosional Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar

Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri^{1*}, I Putu Agus Suwastawa², I Kadek Sara Mandiyasa³, Tjokorda Gde Agung Wijaya Kesuma Suryawan⁴, Komang Pande Indra Krisna Wiana⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ngurah Rai

E-mail: vera.nindia@unr.ac.id

Article History:

Received: 25 April 2024

Revised: 15 Mei 2024

Accepted: 18 Mei 2024

Keywords: *Employee Performance, Emotional Intelligence, Communication, Organizational culture*

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of emotional intelligence, communication and organizational culture on employee performance at PERUMDA Tirta Sanjiwani Drinking Water, Gianyar Regency. This study uses census techniques so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection was carried out using a questionnaire. The measurement scale uses a Likert Scale which consists of five answer choices. Hypothesis testing is done using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded (1) Emotional intelligence, communication and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, (2) Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, (3) Communication has a positive and significant effect on employee performance, and (4) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The implication of the results of this research is that improving employee performance can be done by motivating and encouraging employees to dare to take initiative.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan (Pratama & Septiani, 2020). Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan usaha perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi yang bersifat publik dalam tanggap tergantung sumber daya manusia yang dimiliki, dimana dibutuhkan suatu koordinasi yang untuk menyampaikan tugas-tugas, baik pekerja perseorangan maupun pekerja kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dari perusahaan tersebut (Herlambang et al., 2021). Sumber daya manusia harus senantiasa mengembangkan keterampilannya agar kinerja yang dihasilkan tetap optimal. Kinerja seorang karyawan merupakan capaian hasil kerja yang dilakukan setiap individu dalam menyelesaikan semua kewajibannya (Lie & Siagian, 2018). Pentingnya sumber daya manusia membuat perusahaan harus memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan

(Suwastawa et al., 2023). Kinerja karyawan yang baik dapat menunjang keuntungan perusahaan, sebaliknya ketika kinerja karyawan menurun maka kondisi perusahaan akan memburuk (Suwanto, 2019). Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja (Wijyanthi et al., 2023).

Secara umum semua perusahaan dalam menjalankan tugas tidak luput dari masalah kinerja karyawan, seperti halnya pada perusahaan jasa penyedia air bersih yaitu PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Key Performance Indicators (KPI) yang menjadi salah satu aspek yang digunakan untuk melaksanakan evaluasi kinerja berdasarkan persentase. Hasil persentase KPI ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Key Performance Indicator Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar Tahun 2021

No.	Key Performance Indicator	Tahun 2021		
		Target	Persentase	Keterangan
1.	Penanganan Keluhan	100 %	87 %	Kurang
2.	Persentase Volume Pendistribusian Air	100 %	87 %	Kurang
3.	Persentase Jam Kerja	100 %	94 %	Kurang

Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa penanganan keluhan pelanggan (masyarakat) baru terpenuhi 87% saja dimana dari 1.165 keluhan hanya 1.023 keluhan saja yang dapat ditangani. Selain itu volume pendistribusian Air pada tahun 2021 terbilang kurang dimana target pendistribusian volume air pertahunnya seharusnya adalah $36.000.000 \text{ M}^3$ tetapi ditahun 2021 pendistribusian air hanya mampu mencapai $31.507.200 \text{ M}^3$ kubik saja, kemudian dapat dijelaskan dari tingkat Pelaksanaan jam kerja terbilang kurang hanya baru 94% saja yang terpenuhi, berdasarkan tabel 2 tercatat 5,13% terjadinya pelanggaran jam kerja pada karyawan di tahun 2021.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan bisa disebabkan oleh rendahnya kecerdasan emosional. Dalam konteks pekerjaan, Kecerdasan emosional ini mampu melatih kemampuan untuk mengelola perasaannya, kemampuan untuk memotivasi dirinya, kesanggupan untuk tegar dalam menghadapi frustrasi, kesanggupan mengendalikan dorongan dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain (Sudiyani & Susandya, 2020). Jika dilihat dari perspektif kesadaran diri karyawan yang ada di PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar masih tergolong rendah tingkat kepercayaan diri mereka dalam mengambil sebuah keputusan masih minim, mereka masih menunggu arahan dari atasan sebelum menjalankan tugas, hal tersebut juga berkaitan mengenai motivasi setiap karyawan dalam bekerja yang kurang inisiatif, dilihat dari tingkat kemampuan mengatasi keluhan-keluhan dari masyarakat seperti kebocoran pipa air, air yang sering mati, debit air yang mengalir kecil dan air yang mengalir tidak merata, masih sangat lambat ditangani oleh karyawan.

Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar seringkali harus

bekerja dalam tim untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, komunikasi menjadi salah satu kunci terpenting bagi karyawan untuk mengatur semua fungsi operasional perusahaan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman antara karyawan maupun dengan atasan (Marpaung et al., 2020). Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa komunikasi internal masih belum optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan komunikasi pegawai, dimana sering terjadi kesalahan dalam penulisan laporan dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam berkomunikasi dibidangnya masing-masing yang mencakup tugas dan tanggungjawab dalam bekerja. Kemudian terkait sikap komunikasi karyawan seringkali terlihat tidak menunjukkan sikap profesional dalam bekerja seperti attitude komunikasi yang kurang baik dalam melayani masyarakat.

Faktor terakhir penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah budaya organisasi, yaitu keyakinan yang sudah diterapkan perusahaan sebagai pelaksanaan untuk bertindak Budaya (Sedarmayanti, 2018). Organisasi yang dimiliki PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar tercermin secara jelas dalam cara kerja yang harus dilaksanakan dan dinilai, melibatkan jalinan hubungan sesama karyawan. Namun budaya tersebut tidak bekerja secara maksimal yang bisa dinilai dari rendahnya ketaatan karyawan dalam bekerja misalkan adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu yang seharusnya 7.30 WITA sudah ada dikantor namun ada yang datang labih dari 7.30 WITA. Sehingga budaya organisasi pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar kurang baik dan akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan. Berikut merupakan rekapitulasi data pelanggaran:

Tabel 2. Data Pelanggaran Jam Kerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	
			Frekuensi	%
Januari	55	21	51	0,44
Februari	55	20	47	0,42
Maret	55	23	41	0,32
April	55	22	40	0,33
Mei	55	21	45	0,38
Juni	55	22	49	0,40
Juli	55	22	52	0,42
Agustus	55	21	66	0,57
September	55	22	60	0,49
Oktober	55	21	53	0,45
November	55	22	54	0,44
Desember	55	23	60	0,47
Jumlah				5,13
Rata-rata				0,42

Sumber : PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa bulan Agustus memiliki jumlah pelanggaran waktu kerja tertinggi yaitu 66 kali keterlambatan dengan persentase 0,57%. Kesadaran diri karyawan dalam mentaati peraturan masih sangat rendah. Adanya pelanggaran jam kerja oleh karyawan tentu menimbulkan dampak buruk terhadap perusahaan, jam kerja yang digunakan dalam penyelesaian tugas menjadi tidak efektif. Wawancara terhadap Kepala Sub Kepegawaian menyatakan

keagresifan karyawan belum terlihat secara nyata dalam hal perencanaan kerja, pekerjaan yang dilakukan tidak diperhitungkan terlebih dahulu oleh para karyawan, selain itu performa karyawan belum terlihat baik dimana antusias dalam bekerja masih rendah. Selain itu orientasi tim seperti kreatifitas masing-masing karyawan dalam berkoordinasi dengan karyawan lainya tidak dilaksanakan dengan maksimal keterlibatan antar karyawan yang tidak kompak menyebabkan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan menjadi belum efektif dan efisien.

Berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, masih ditemukan beberapa kesenjangan hasil penelitian, yaitu: Kajian (Suwandewi & Trianasari, 2022) dan (Rauf et al., 2019b) memperoleh hasil adanya dampak searah dan nyata antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Suwandewi & Trianasari, 2022) yang menyebutkan hal yang sebaliknya. Kajian (Wandi et al., 2019) dan (Ahiruddin & Josiah, 2020) menunjukkan ada dampak searah dan nyata antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan kajian (Sinaga, 2020) memperoleh bahwa komunikasi berpengaruh searah namun tidak signifikan. Kajian (Amaludin, 2020) dan (Sinaga, 2020), menyebutkan terdapat dampak searah dan nyata antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun kajian (Indajang et al., 2017) menyebutkan budaya organisasi berdampak searah tetapi tidak signifikan. Melihat adanya permasalahan yang bermunculan, maka akan dilaksanakan kajian lebih dalam terkait pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Gianyar, dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan untuk pihak PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal.

LANDASAN TEORI

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Andayani, 2022). Dengan kecerdasan emosi yang tinggi akan lebih mampu mengatasi-mengatasi kesulitan-kesulitan dalam dirinya sendiri dan mampu memotivasi dirinya sendiri. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja dimana karyawan yang dapat mengelola emosinya dengan baik akan memiliki motivasi yang tinggi sehingga kinerjanya akan meningkat dengan ukuran kesadaran diri kemampuan mengatur diri sendiri, motivasi, empati, memelihara hubungan sosial (Rauf et al., 2019a).

Penelitian yang dilakukan Suwandewi & Trianasari (2022), Rauf *et al.*, (2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat

dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Lestari & Ratnasari, 2018). Pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing (Aji & Cori, 2019). Komunikasi mempunyai fungsi dalam memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka lakukan, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang dibawah standar (Seidy, 2018).

Komunikasi yang tepat akan meningkatkan kinerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandu dkk (2019), Indajang *et al* (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah jiwa organisasi yang menjiwai keseharian dan segala aktivitas dalam organisasi (Arif et al., 2021). Ditekankan pentingnya budaya organisasi yang menjadi dasar dari kinerja karyawan agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang (Sanjaya & Saputra, 2020). (Ilham, 2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. (Sinaga, 2020), Amaludin (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₃ : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

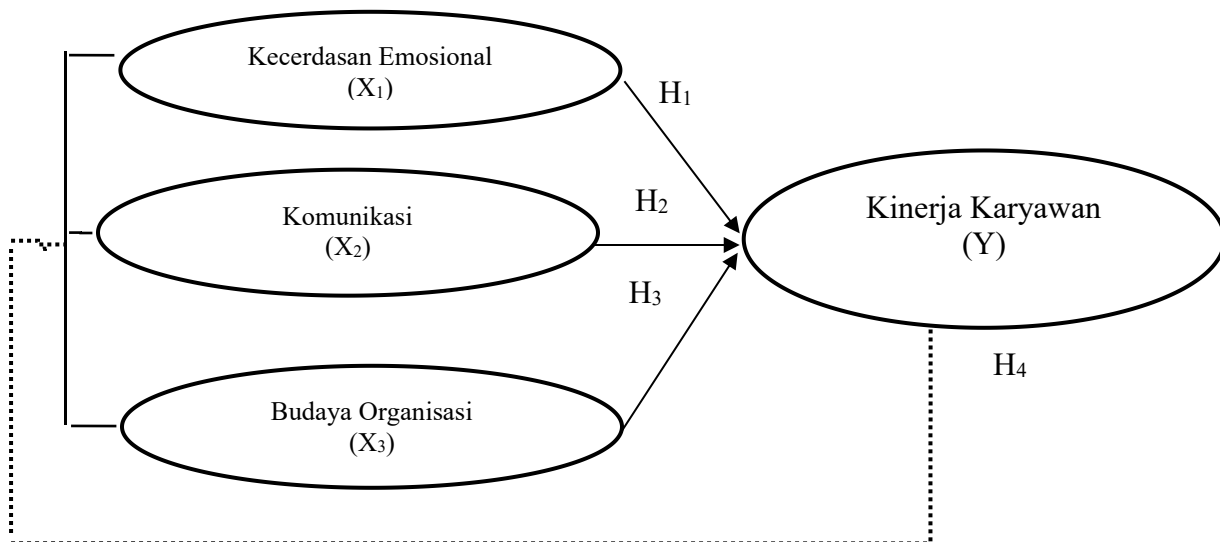
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula (Nurfitriani & Rukiah, 2022). Kinerja karyawan yang maksimal juga didukung oleh beberapa faktor lainnya, contohnya komunikasi. Faktor komunikasi amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal (Marpaung et al., 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan

profesionalisme kerja karyawan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Malale et al., 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄: Kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

.....→ : Pengaruh simultan

————→ : Pengaruh parsial

Gambar 1. dapat dijelaskan kerangka konseptual penelitian digambarkan dalam bentuk oval karena variabel kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diukur oleh beberapa indikator. H₁ menunjukkan hipotesis yang akan dirumuskan dari pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sebaliknya H₂, H₃, H₄ menunjukkan hipotesis yang akan dirumuskan dari pengaruh secara parsial antara kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang akan diuji kebenarannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dinyatakan dengan angka- angka, seperti jumlah karyawan. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang bersifat kausal. Menurut

Sugiyono (2018:31), penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain.

Prosedur Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat populasi dalam penelitian ini sifatnya relatif homogen maka dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang Staff. Hal ini berarti bahwa jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 55 Staff pada area kantor PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Divisi	Staff
1	Umum dan kepegawaian	20
2	Keuangan	4
3	Teknologi & Informasi	3
4	Pengembangan	1
5	Pengadaan	1
6	Teknik	7
7	Langganan	2
8	Produksi	7
9	Perencanaan	9
10	Hukum dan Humas	1
Jumlah		55 orang

Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar (2022)

Operasionalisasi variabel

Kinerja karyawan merupakan persepsi karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari kinerja karyawan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini diadopsi dari persepsi Sedarmayanti (2018) yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu dan Inisiatif. Kecerdasan emosional merupakan persepsi karyawan terhadap kemampuan karyawan dalam memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta mengetahui emosi orang lain sehingga dapat merespon keadaan dan menghadapi lingkungan dengan baik. Menurut Tokan (2016:21) indikator kecerdasan emosional terdiri dari Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati dan Keterampilan Sosial. Komunikasi merupakan persepsi karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar terhadap proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi karyawan dengan tujuan tertentu. Menurut (Merta et al., 2019) ada 3 indikator komunikasi yaitu Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*) dan Sikap (*Attitude*). Budaya organisasi merupakan persepsi karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar terhadap norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri/pimpinan yang disosialisasikan dan diajarkan kepada karyawan serta diterapkan dalam

aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator dari budaya organisasi yang dijadikan acuan dalam penelitian ini diadopsi dari persepsi Edison (2016: 131) yaitu Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa dan Orientasi tim.

Teknik Analisis

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Determinasi, Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test), Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test),

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Correlation* ($r \geq 0,30$). Adapun hasil hitungan dari uji validitas kuesioner, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,535	0,30	Valid
	Y2	0,695	0,30	Valid
	Y3	0,754	0,30	Valid
	Y4	0,659	0,30	Valid
	Y5	0,684	0,30	Valid
	Y6	0,461	0,30	Valid
	Y7	0,782	0,30	Valid
	Y8	0,513	0,30	Valid
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,700	0,30	Valid
	X1.2	0,728	0,30	Valid
	X1.3	0,780	0,30	Valid
	X1.4	0,432	0,30	Valid
	X1.5	0,301	0,30	Valid
	X1.6	0,486	0,30	Valid
	X1.7	0,558	0,30	Valid
	X1.8	0,401	0,30	Valid
	X1.9	0,673	0,30	Valid
	X1.10	0,422	0,30	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,691	0,30	Valid
	X2.2	0,665	0,30	Valid
	X2.3	0,550	0,30	Valid
	X2.4	0,732	0,30	Valid
	X2.5	0,699	0,30	Valid
	X2.6	0,300	0,30	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X3.1	0,598	0,30	Valid
	X3.2	0,303	0,30	Valid

X3.3	0,340	0,30	Valid
X3.4	0,636	0,30	Valid
X3.5	0,474	0,30	Valid
X3.6	0,548	0,30	Valid
X3.7	0,423	0,30	Valid
X3.8	0,383	0,30	Valid
X3.9	0,501	0,30	Valid
X3.10	0,540	0,30	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ sehingga masing-masing indikator untuk variabel kinerja karyawan, kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi adalah valid.

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha (α) dari *cronbach's alpha*, dengan nilai lebih besar dari 0,60. Apabila koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka butir atau variabel tersebut reliabel, sedangkan jika nilai koefisien alpha lebih kecil dari 0,60 maka butir variabel tersebut tidak reliabel. Pada Tabel 3 akan diuraikan hasil analisis reliabilitas variabel kinerja karyawan, kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Kinerja karyawan	0,777	0,60	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,720	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,656	0,60	Reliabel
Budaya organisasi	0,606	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas maka dapat diketahui bahwa instrumen penelitian variabel kinerja karyawan, kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi dinyatakan reliabel karena memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberi hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%. Berikut ini hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73806701
	Absolute	.076
Most Extreme Differences	Positive	.056
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan *output* pada Tabel 4. terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF $< 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berikut ini hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	.607	1.647
	Komunikasi	.717	1.397
	Budaya Organisasi	.607	1.647

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil uji multikolineritas pada Tabel 4.10 di atas dapat diketahui:

1. Nilai *tolerance* variabel kecerdasan emosional (X1) yakni 0,607 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel kecerdasan emosional (X1) yakni 1,647 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai *tolerance* variabel komunikasi (X2) yakni 0,717 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel komunikasi (X1) yakni 1,394 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
3. Nilai *tolerance* variabel budaya organisasi (X3) yakni 0,607 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel budaya organisasi (X3) yakni 1,647 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel *independen* dengan *absolute residual* terhadap variabel *dependen*. Bila tingkat signifikan masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3.132	1.680		
Kecerdasan Emosional	-.065	.061	-.185	-1.067	.291
Komunikasi	-.086	.069	-.198	-1.245	.219
Budaya Organisasi	.051	.065	.135	.782	.438

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Data diolah (2023)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *SPSS for windows* maka diperoleh nilai seperti berikut ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-3.754	2.950		
Kecerdasan Emosional	.217	.107	.211	2.027	.048
Komunikasi	.450	.122	.355	3.705	.001
Budaya Organisasi	.462	.115	.420	4.026	.000

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.
Coefficientsa

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = -3,776 + 0,217X_1 + 0,450X_2 + 0,462X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -3,754 menggambarkan bahwa apabila variabel kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan akan bernilai negatif.
2. Koefisien β_1 variabel kecerdasan emosional sebesar 0,217 artinya ada pengaruh positif variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif artinya

- peningkatan kecerdasan emosional pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien β_2 variabel komunikasi sebesar 0,450 artinya ada pengaruh positif variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif artinya peningkatan komunikasi pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
 4. Koefisien β_3 variabel budaya organisasi sebesar 0,462 artinya ada pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif artinya peningkatan budaya organisasi pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
 5. Berdasarkan Tabel 4.12 maka dapat dikemukakan bahwa koefisien beta variabel kecerdasan emosional sebesar 0,211, komunikasi sebesar 0,355 dan koefisien beta variabel budaya organisasi sebesar 0,420. Dari ketiga koefisien regresi tersebut maka diketahui bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,420.

Analisis Determinasi

Analisis Determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar sumbangan antara Kecerdasan Emosional Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar yang dinyatakan dalam presentase. Hasil Pengujian Determinasi dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.663	.644	1.788

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 4.13, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (D) sebesar $0,663 \times 100 \text{ persen} = 66,3 \text{ persen}$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan sebesar 66,3 persen terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, sedangkan sisanya sebesar 33,7 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini seperti *human relation*, lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Analisis Uji t ($t_{\text{-test}}$) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara Kecerdasan Emosional, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan saja. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 9. sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.754	2.950		-1.273	.209
Kecerdasan Emosional	.217	.107	.211	2.027	.048
Komunikasi	.450	.122	.355	3.705	.001
Budaya Organisasi	.462	.115	.420	4.026	.000

Sumber: Data diolah (2023)

Hipotesis 1 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan jika kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai sig sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05

Hipotesis 2 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan jika komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05

Hipotesis 3 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan jika budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Analisis Uji Simultan digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas Kecerdasan Emosional (X_1) Komunikasi (X_2) Dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	321.600	3	107.200	33.515	.000 ^b
Residual	163.127	51	3.199		
Total	484.727	54			

Sumber: Data diolah (2023)

Hipotesis 4 : Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,005.

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Dinyatakan positif dan signifikan karena nilai $t_{hitung} (2,027) > t_{tabel} (1,675)$ nilai sig. $0,048 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan kecerdasan emosional maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam kecerdasan emosional.

Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat mengatasi segala masalah yang ada di lingkungan kerjanya, sehingga tidak menutup kemungkinan ketika banyak masalah yang dapat diselesaikan dengan baik dan cepat akan menunjukkan suatu pencapaian kerja yang sangat baik. Sehingga ketika seseorang karyawan dapat menyelesaikan permasalahan di dunia kerja, maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Eka & Sugiarto, 2022), (Rauf et al., 2019a) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Dinyatakan positif dan signifikan karena $t_{hitung} (3,705) > t_{tabel} (1,675)$ nilai sig. $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan komunikasi maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam komunikasi.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar. Adanya interaksi yang baik akan menciptakan suatu hubungan harmonis dan memudahkan diterimanya saran dan masukan dari pimpinan dan bawahannya, dengan demikian seorang karyawan akan merasa nyaman dan juga mampu memahami karakteristik masing-masing karyawan dengan berbagai macam kepribadian yang berbeda dan pada akhirnya dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wandi et al., 2019) dan (Indajang et al., 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan bahwa budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar adalah signifikan. Dinyatakan signifikan karena bahwa nilai $t_{hitung} (4,026) > t_{tabel} (1,675)$ nilai sig. $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan budaya organisasi maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam budaya organisasi.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2020) dan Amaludin (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kecerdasan Emosional, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui Uji-F menunjukkan bahwa pengaruh dari kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar adalah positif dan signifikan. Dinyatakan positif dan signifikan karena $F_{hitung} (33,515) > F_{tabel} (2,79)$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya, kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar memiliki kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar dapat diupayakan dengan mengimplementasikan indikator yang terkandung di dalam kecerdasan emosional dan komunikasi serta dipadukan budaya organisasi. Dengan kata lain, berdasarkan pernyataan 55 responden yang merupakan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, hasil yang di dapat dan menjadi alasan mengapa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal karena karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi seperti karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja kemudian adanya komunikasi yang baik seperti karyawan mampu melayani dan menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan selanjutnya juga didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik seperti karyawan selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa).

Hal ini menguatkan pendapat bahwa kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar adalah sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Hasil ini berarti setiap peningkatan kecerdasan emosional, komunikasi dan budaya organisasi akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

- b. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Hasil ini berarti setiap peningkatan kecerdasan emosional akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.
- c. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Hasil ini berarti setiap peningkatan komunikasi akan terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Gianyar.
- d. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Hasil ini berarti setiap peningkatan budaya organisasi akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

PENYAKSIAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya arahan serta bantuan dari pembimbing dan seluruh kelompok sasaran di PERUMDA Air Minum Tirta Air Sanjiwani Kabupaten Gianyar yang telah meluangkan waktu dalam membantu proses pengumpulan bahan kajian.

DAFTAR REFERENSI

- Ahiruddin, & Josiah, T. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Propinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 04(01), 11–18.
- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt . Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Amaludin. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN SOSIAL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT. *Jurnal Ekonomika*, 13(2). <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/harmoni-widyakarya/article/view/2486/2293>
- Andayani, M. T. (2022). KONSELING BERORIENTASI KECERDASAN EMOSIONAL UNTUK PENINGKATAN KEMANDIRIAN SISWA KELAS X. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora (JPTWH)*, 3(15).
- Arif, D., Maghfiroh, E. B., & Madjid, I. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di CV. XXX. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMAHA*, 3(1), 192. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.929>
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>

- Hasibuan, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Pusat Batam. *Jurnal Bening*, 7(1), 105–118.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & Mahyuni, N. W. N. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 101–112. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.665
- Ilham, K. M. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.
- Indajang, K., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(2), 18–25. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i2.91>
- Indajang, K., Lie, D., Efendi, & Wijaya, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*, 6(2). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i2.91>
- Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2), 163. <https://doi.org/10.33373/jtp.v2i2.1466>
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Malale, M. R., Adolfini, & Dotulong, L. O. H. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA TBK CABANG MANADO. *Jurnal EMBA*, 8(4), 845–854.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta Edisi* 63, 14(1), 175–193. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/554>
- Merta, I. K., Astari, A. A. E., & Kertagama, N. K. E. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bal. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12. <https://doi.org/10.38043/jimb.v4i1.2155>
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di Era Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133.
- Pratama, O. S., & Septiani, K. M. D. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 161–168. <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019a). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019b). 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>
- Sanjaya, P. K. A., & Saputra, I. P. J. (2020). ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG

BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) GENTHA PERSADA TIBUBENENG KABUPATEN BADUNG : ORDINARY LEAST SQUARE MODEL. *Prosiding*, 2, 19–36.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja CV. Mandar Maju*.

Seidy, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21612>

Sinaga, S. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(1), 78.

Sudiyani, N. N., & Susandya, A. A. P. G. B. A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi: Minat Belajar Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi: JUARA*, 10(2), 141–149. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juara/article/view/1340>

Suwandewi, M., & Trianasari. (2022). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEBUDAYAAN KABUPATEN BULELENG. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47.

Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia, Vol 3, No 1 (2019): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 16–23. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3365/2653>

Suwastawa, I. P. A., Idayanti, I. D. A. A. E., & Dwijyanthi, A. A. I. A. O. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan di Puri Wulandari Hotel Ubud. *JREA: JURNAL RISET EKONOMI DAN AKUNTANSI*, 1(2).

Tokan, P. . (2016). *Sumber Kecerdasan Manusia (Human Quotient Resource)*. Grasindo.

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>

Wijyanthi, N. P. P. A., Goca, I. G. P. A. W., & Dewi, I. A. G. W. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPTD PUSKESMAS BANJARANGKAN II. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 9(2), 12–26.