

PENGARUH KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TJAMPUHAN AND SPA UBUD

Ni Kadek Diah Ayu Apsari¹⁾ Ni Nyoman Suryani²⁾ I Nyoman Mustika³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email : kadekdiah45@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

Human resources are all the potentials possessed by humans in the form of thinking power, energy, skills, emotions, and other potentials that can be used effectively and efficiently to fulfill their own desires or to achieve organizational or company goals. Human resources are very vital organizational assets, therefore their roles and functions cannot be replaced by other resources. This study aims 1) to determine the effect of communication on employee performance, 2) to determine the effect of emotional intelligence on employee performance, and 3) to determine the effect of work climate on employee performance at Tjampuhan Hotel and Spa Ubud.

This research was carried out at the Tjampuhan Hotel and Spa Ubud which is located at Jalan Raya Campuhan, Sayan, Ubud District, Gianyar Regency. The population used in this study were 70 employees at the Tjampuhan Hotel and Spa Ubud. Determination of the number of samples in this study was by the census method so that the entire population was sampled so that the number of samples in this study was 70 employees. Sources of data in this study are primary data and secondary data. Data collection techniques used in this study include observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis Technique, which is equipped with validity test, reliability test and classical assumption test, determination, F test and t test.

The results of the analysis show that partially and simultaneously communication, emotional intelligence and work climate have a positive and significant effect on employee performance at the Tjampuhan Hotel and Spa Ubud. Suggestions that can be given from the results of this study are company management should communicate directly or face to face when carrying out work so that the message conveyed can be well received, besides that employees should be able to delay pleasure before completing the assigned task and employees should be able to solve problems without involving other people.

Keywords: *communication, emotional intelligence, work climate and employee performance.*

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya

dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian

tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan syarat terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan sistem kinerja karyawan yang efektif dan efisien akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yang berdampak terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud belum optimal, hal ini dilihat masih banyaknya *complian* terhadap kualitas pelayanan yang ada pada hotel dan kurangnya kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal adalah komunikasi yang kurang efektif yang terjadi di dalam perusahaan. Hal ini dilihat dari kurangnya tingkat pemahaman pesan oleh karyawan di dalam perusahaan dan tidak ada perubahan sikap dari karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang sudah dilakukan. Disamping itu pula masih ditemukan fenomena permasalahan terkait kecerdasan emosional yang ada di dalam perusahaan seperti karyawan tidak menyadari perasaannya sendiri dan tidak melakukan tolak ukur yang realistis terhadap kemampuan diri yang dimiliki dan karyawan juga tidak bisa melakukan pengaturan diri dengan baik. Selanjutnya masih ditemukan fenomena terkait iklim kerja yang belum kondusif yang ada di dalam perusahaan seperti karyawan merasa kurang diberikan penghargaan atau apresiasi dari atasan dan masih kurangnya semangat tim di dalam perusahaan.

Penelitian pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Idayanti, *et al.*, (2020). Syahrudin, *et al.*, (2020). Hakim, dkk., (2020).

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Semakin naik nilai variabel komunikasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Manurung dan Prana, (2020). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika komunikasi menurun maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (Kurniawan, 2020). Menurut Solehudin, (2018). Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) merupakan kecerdasan terpenting daripada kecedasan yang lain yang meliputi pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri. Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Widayati, *at al.*, (2021). Santoso, *et al.*, (2021). Penelitian Ula, (2020). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tingginya kecerdasan emosional karyawan dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian berbeda yang dilakukan oleh Lansart, dkk., (2020). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya apabila kecerdasan emosional menurun maka

akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Selain komunikasi dan kecerdasan emosional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Iklim kerja (Suryantari, dkk., 2021). Iklim kerja menurut Putra, (2018). Segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengrauh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan Alberto, *et al.*, (2018). Riwukore, *et al.*, (2021). Penelitian Siregar, (2017). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika iklim kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Penelitian berbeda yang dilakukan oleh Prastoyono, dkk., (2020). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan iklim kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika iklim kerja mengalami penurunan belum tentu kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

II. KAJIAN LITERATUR

1) Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi

(Rahmawati dan Irwana, 2020). Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Prayudi, 2017). Menurut Siswanto dan Hamid, (2017). Kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan.

2) Pengertian komunikasi

Menurut Oktari, (2017). Istilah komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu *communicare* atau *communicate* yang berarti sama atau menjadikan milik bersama. Menurut Dewi, (2021). Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

3) Pengertian kecerdasan emosional

Menurut Solehudin, (2018). Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) merupakan kecerdasan terpenting daripada kecedasan yang lain yang meliputi pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri. Octavia, dkk., (2020). Berpendapat bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosi di dalam dirinya.

4) Pengertian iklim kerja

Menurut Hamsati, dkk., (2020). Iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek – praktek dan prosedur – prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu - individu dalam organisasi ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Iklim kerja menurut Putra, (2018). Adalah segala sesuatu yang terdapat

pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengrauh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan nilai dan motivasi dari orang – orang yang bekerja dalam organisasi tertentu.

III. HIPOTESIS PENELITIAN.

Hipotesis 1 (H-1) : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.

Hipotesis 2 (H-2) : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud

Hipotesis 3 (H-3) : Iklim kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud yang beralamat Jl. Raya Campuhan Sayan kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan komunikasi, kecerdasan emosional dan iklim kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud yang berjumlah 70 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100. Dalam penelitian ini jumlah populasi responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 70 orang karyawan pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud. Untuk mengetahui data yang diperlukan dalam penelitian ada beberapa teknik metode pengumpulan data yaitu :

observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan tentang obyek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis, seperti komunikasi, kecerdasan emosional yang ada serta mengetahui keadaan iklim kerja di Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud. Metode wawancara yang sering disebut dengan wawancara atau koesionar lisan, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode wawancara dan observasi. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai sejarah, struktur organisasi pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud. Dan kuisisioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yaitu karyawan pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud dengan harapan responden akan memberi respon atas pertanyaan tersebut. Teknik analisis data yaitu Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat keputusan yang bersifat umum. Dan Analisis Inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, dengan tahapannya sebagai berikut : Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji keofisien

Determinasi (R²), Uji Model Fit (Uji F) dan Uji t (parsial).

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Komunikasi	X _{1.1}	0,950	Valid
		X _{1.2}	0,987	Valid
		X _{1.3}	0,968	Valid
		X _{1.4}	0,914	Valid
		X _{1.5}	0,988	Valid
2	Kecerdasan emosional	X _{2.1}	0,880	Valid
		X _{2.2}	0,942	Valid
		X _{2.3}	0,944	Valid
		X _{2.4}	0,924	Valid
		X _{2.5}	0,931	Valid
3	Iklim kerja	X _{3.1}	0,798	Valid
		X _{3.2}	0,923	Valid
		X _{3.3}	0,910	Valid
		X _{3.4}	0,935	Valid
		X _{3.5}	0,767	Valid
		X _{3.6}	0,942	Valid
4	Kinerja karyawan	Y _{1.1}	0,915	Valid
		Y _{1.2}	0,966	Valid
		Y _{1.3}	0,956	Valid
		Y _{1.4}	0,875	Valid
		Y _{1.5}	0,951	Valid

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil

tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,978	Reliabel
Kecerdasan emosional(X ₂)	0,956	Reliabel
Iklim kerja (X ₃)	0,939	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,959	Reliabel

Sumber : Lampiran 4 (data diolah, 2021).

Tabel 2 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha*) $> 0,60$ yaitu sebesar 0,978, 0,956, 0,939, dan 0,959. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3) Hasil uji normalitas

Uji normalitas juga dilakukan melalui analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada uji non parametrik. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat ditampilkan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Uji Normalitas (*One-Sample*
***Kolmogorov-Smirnov*)**
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62117823
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.089
	Negative	-.053
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS Versi 25,00

4) Hasil Uji Multikoleniaritas.

Uji multikoleniaritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikoleniaritas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Nilai *tolerance* dan nilai *VIF* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai *VIF* lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikoleniaritas. Adapun nilai *tolerance* dan nilai *VIF* ditunjukkan pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.462	2.163
	Kecerdasan Emosional	.577	1.733
	Iklm kerja	.567	1.765

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 25,00

Berdasarkan Tabel 4 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

5) Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode *glesjer* dan dengan grafik *scatterplot*. Metode *glesjer* meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan metode *glesjer*

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas (Uji
***Glesjer*)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.100	.107		.930	.356
	Komunikasi	-.016	.039	-.072	.415	.680
	Kecerdasan Emosional	.003	.033	.015	.097	.923
	Iklm kerja	.067	.036	.295	1.871	.066

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Out Put SPSS Versi 25,00

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu

sebesar 0,680, 0,923 dan 0,066. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

6) Analisis regresi linier berganda.

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Komunikasi (X_1), variabel Kecerdasan emosional (X_2) variabel Iklim kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) Karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 25.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		Standar dized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,515	0,308		1,676	0,099
Komunikasi	0,228	0,112	0,232	2,037	0,046
Kecerdasan emosional	0,342	0,094	0,370	3,633	0,001
Iklim kerja	0,308	0,102	0,309	3,007	0,004
F Statistik : 33,710					
Sig F : 0,000					
Adjusted R Square : 0,587					

Sumber : Output *SPSS* Versi 25,00

Berdasarkan Tabel 6 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,515 + 0,228 X_1 + 0,342 X_2 + 0,308 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Nilai constant 0,515 menunjukkan apabila Komunikasi, Kecerdasan emosional dan Iklim kerja bernilai sama dengan 0 (nol) maka. Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud bernilai sebesar 0,515

$X_1 = 0,228$ menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud, apabila Komunikasi meningkat maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel Kecerdasan emosional dan Iklim kerja dianggap konstan.

$X_2 = 0,342$, menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud, apabila Kecerdasan emosional Karyawan meningkat maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel Komunikasi dan Iklim kerja dianggap konstan.

$X_3 = 0,308$, menunjukkan bahwa Iklim kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud, apabila Iklim kerja Karyawan meningkat maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel Komunikasi dan Kecerdasan emosional dianggap konstan.

7) Analisis Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yaitu X_1 (Komunikasi), X_2 (Kecerdasan emosional) dan X_3 (Iklim kerja) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Analisis determinasi, berdasarkan Tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,587. Berarti bahwa sebesar 58,7% persen Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud dipengaruhi oleh variabel Komunikasi (X_1), Kecerdasan emosional (X_2), dan Iklim kerja (X_3) dan sisanya sebesar 41,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

8) Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel Komunikasi (X_1), Kecerdasan emosional (X_2), dan Iklim kerja (X_3)) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan). Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa, Komunikasi (X_1), Kecerdasan emosional (X_2), dan Iklim kerja (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.

9) Hasil Uji t

a) Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,046 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel Komunikasi) sebesar 0,228, menunjukkan bahwa meningkatnya Komunikasi maka akan meningkatkan Kinerja

karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.

b) Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Koefisien regresi β_2 (variabel Kecerdasan emosional) sebesar 0,342, menunjukkan bahwa meningkatnya Kecerdasan emosional maka akan meningkatkan Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.

c) Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Koefisien regresi β_3 (variabel Iklim kerja) sebesar 0,308, menunjukkan bahwa meningkatnya Iklim kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.

Koefisien Variabel Komunikasi (X_1) adalah positif 0,228 artinya Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Apabila Komunikasi meningkat sedangkan Kecerdasan emosional dan Iklim kerja tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,228. Komunikasi merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Pentingnya komunikasi dalam suatu perusahaan

akan menciptakan hubungan yang saling terbuka dan memudahkan dalam penyelesaian masalah antar sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. (Putri, 2019:37). Berdasarkan uraian diatas searah dengan penelitian yang dilakukn oleh Yulianti, (2017). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian Udiani dan Adnyani, (2018). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan and Spa Ubud

Koefisien variabel Kecerdasan emosional (X_2) adalah positif 0,342, artinya Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Apabila Kecerdasan emosional meningkat sedangkan Komunikasi dan Iklim kerja tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,342. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan

pengaruh yang manusiawi, maka semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kinerja kedepannya. (Galingging,2020 :26). Berdasarkan uraian diatas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, dkk., (2019). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Wati dan Surjanti, (2018).

3) Pengaruh Iklim kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan and Spa Ubud

Koefisien variabel Iklim kerja (X_3) adalah positif 0,308, artinya Iklim kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Apabila Iklim kerja meningkat sedangkan Komunikasi dan Kecerdasan emosional tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,308. Di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari hal – hal negatif dan dapat merangsang kinerja karyawan untuk terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti, kerja keras dan *teamwork* sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita – cita perusahaan. (Baskara, 2019:29). Berdasarkan uraian diatas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryantari, dkk., (2021). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Kartono, (2018). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab V, maka keimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi, Kecerdasan emosional dan Iklim kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Tjampuhan *and Spa* Ubud.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran bagi perusahaan antara lain:

- a) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel komunikasi, pada indikator efektifitas komunikasi memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan Hotel Tjampuhan and Spa Ubud, untuk meningkatkan frekuensi tatap muka secara langsung saat melakukan pekerjaan anatara manager dengan karyawan dengan tujuan untuk memudahkan karyawan mengetahui apa yang

disampaikan manajer dalam menangani pekerjaannya.

- b) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kecerdasan emosional pada indikator pengaturan diri memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan pula kepada manajemen perusahaan Hotel Tjampuhan and Spa Ubud, untuk meningkatkan perhatiannya kepada karyawan dalam pengaturan diri untuk mampu menangani emosi dan dapat menunda kesenangan sebelum menyelesaikan tugas yang diberikan.
- c) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel iklim kerja, pada indikator *Responsibility* memiliki nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan Hotel Tjampuhan and Spa Ubud, untuk meningkatkan *Responsibility* karyawan, dalam menangani suatu pekerjaan supaya mampu memecahkan masalahh tanpa melibatkan orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alberto, J., Amar, S., and Patrisia, D. 2019. *The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City*. Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting*, Vol. 64, pp. 626-634.

- Alfitri, T.A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara. Surabaya.
- Almasari, M.N. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidika Islam. Dosen STAI Al-Azhar Pekanbaru. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 19, No. 19, pp. 134-150.
- Amilia, S., dan Purnama, R. 2016. Pengaruh Kecerdasa Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Connets Plus Di Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education*, Vol. 1, No. 1, pp. 24-30.
- Arifin, A.R.R.. 2019. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Arizal, I., Sutopo., dan Rahmasari, I. 2017. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Prodi Manajemen Fakultas Konomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya. *Journal Manajemen Branchmarck*, Vol. 3, Issue 3, pp. 232-247
- Astini, N.K.B. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kedisan Kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Baskara, M.G.A. 2018. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinam dan Administrasi Pakisaji Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Damanik, B.E. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. AMIK STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, pp. 101-109.
- Daulay, R., Kurnia, E. and Maulana, I. 2019. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, pp. 209-218.

- Dewi, R.V.K. 2021. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. STAI Al Aqidah Al Hasyimmiyyah, Jakarta, Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Vol. 4, No. 2, pp. 164-171.
- Firdaus, A., Wispandono, M., dan Buyung, H. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Jurnal Eco-Entrepreneurship*, Vol 5, No. 1, pp. 17-31.
- Firmanzah, A., Hamid, D., dan Djudi, M. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN(Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42, No. 2, pp. 1-9.
- Galingging, A. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Medan.*
- Hakim, A.R., Yulia., dan Sembiring, D. 2020. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Di Kota Batam. STIE Nagoya Indonesia. *Jurnal AKSARA PUBLIC*, Vol. 4, No. 4, pp. 240-250.
- Halawa, W. 2019. Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultan. *Skripsi. Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Medan.*
- Hamsati, H., Mardekawaty, A. dan Fatmawati, F.2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Dosen FKIP Universitas Samawa Sumbawa Besar. *Prosiding Seminar Nasional IPPemas*, Vol. 1, No. 1, pp. 341-347.
- Hestin, 2020. Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika Indah Permai. *Jurnal Ekonomia*, Vol 10, No. 1, pp. 1-14.
- Husaini., dan Abdullah. 2017. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Dosen Universitas Jabal Ghafur. Takengon, *Jurnal Warta Edisi : 51*
- Idayanti, E., Ayu, I.D.A., Piartrini., and Saroini, P. 2020. *The Effects of Communication, Competency and Workload on Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. Magister of Management, Udayana University, Bali, Indonesia.*

- American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Vol. 4, No. 6, pp. 29-37.
- Kortono. 2018. Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Kartanegara Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-74.
- Kurniasari, F., dan Sugiyanto, E.K. 2020. Dimensi Kualitas Pelayanan Sebagai Upaya Peningkatan Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pelanggan Hotel X Semarang). Universitas Semarang. *Business Management Analysis Journal*, Vol. 3, No. 2, pp. 112-125.
- Kurniawan, P. 2020. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3, No. 3, pp.277-285.
- Lansart, T.A., Tewel, B., dan Dotulong, L.O.H. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 4, pp. 5593-5602
- Mahdani, F., Hafasnuddin., dan Adam, M. 2017. Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh). Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-15.
- Manurung, E.J., dan Prana, R.R. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam. Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. *Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 2, No. 1, pp. 7-13.
- Maulina, I. 2017. Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

- Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol. 8, No. 2, pp. 97-118.
- Nurianti, N.P. 2021. Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Tish. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Nursam, N. 2017. Manajemen Kinerja. Alumnus Prodi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia Makassar. *Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 2, pp. 167-175.
- Octavia, N., Hayati, K. dan Karim, M. 2020. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 16, No. 2, pp.130-144.
- Oktari, S. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Indosat Asia Afrika Bandung. Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, pp. 75-88.
- Osro, S.A. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. *Tesis*. Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Pramesti, N.K.M.A., Landra, N. dan Widiadnya, I.B. 2021. Pengaruh Iklim Kerja, Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kota Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar. *Jurnal EMAS*, Vol. 2, No. 1, pp. 179-190.
- Prastiyono, U., Satriyono, G. dan Rahayu, B. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. Fakultas Ekonomi Universitas Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 1, No. 2, pp.127-143.
- Pratami, A.P. 2019. Pengaruh Konflik Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PD. Pasar Jaya). *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Prayudi, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang

- Medan. Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Medan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, p. 20-27.
- Purba, J.H. 2018. Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Karyawan. Universitas Methodist Indonesia, Medan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 1, pp. 43-51.
- Putra, W. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Dan Iklim Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Padang. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. *Jurnal Ekobistek*, Vol. 7, No. 2, pp. 61-68.
- Putri, A. D. 2019. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PD BPR Bank Bapas 69 Mertoyudan Magelang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Muhammadiyah. Magelang.
- Rahayu, T.P., dan Liana, L. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang. *Al Tijarah*, Vol. 6, No. 3, pp. 1-9.
- Rahmawati, M., dan Irwana. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. Universitas Borneo Tarakan. *Jurnal Ekonomika*, Vol. XI, No. 2, pp. 1-13.
- Rahsel, Y. 2017. Kinerja Pegawai Universitas Padjadjaran Bandung : Iklim Kerja dan Motivasi Kerja. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Pringsewu Lampung. *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 03, No. 01, pp. 107-123.
- Rangkuti, D.A., Chairunnisa, S., Ryantono, A.F.R., dan William, W. 2019. Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, Vol. 8, No. 1, pp. 108-120.
- Riwukore, J.R., Susanto, Y., Walyusman., Riance, A., Zubaidah, R.A. and Habaora, F. 2021. *Analysis of Employee Performance Based on Competence and Work Climate in Lubuklinggau Barat I District at Indonesia. The Journal of Social Sciences Research*, Vol. 7, No 1, pp. 7-14.
- Samsuni. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kasubbag Keuangan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. *Al Falah*, Vol. XVII, No. 31, pp. 113-124.
- Sanatoso, T., Bua, H., and Supriaddin, N. 2021. *The Effects Of Job Characteristics, Emotional Intelligence And Work Ability On Employee*

- Performance At Immigration Office Class III Non Icp* Bau Bau. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, Vol. 12, No. 3, pp. 658-662.
- Sembiring, Rasmulia., Dan Winarto. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia, Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol 6, No. 1, pp. 21-30.
- Setiawan, T. 2018. Pemberdayaan Sumber Daya Manusi Sebagai Instrumen Peningkatan Kinerja Organisasi. STIE Mahardika Surabaya. *Jurnal Media Mahardika*, Vol. 16, No. 3, pp. 430-442.
- Sinuhaji, E. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Prodi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Indonesia. *Jurnal Bisma Cendikia*, Vol. 1, No. 1, pp. 29-34.
- Siregar, P.P. 2017. Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Darmawangsa. *Jurnal Warta* Edisi : 54.
- Siregar, R. 2017. Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasioal. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*.
- Siswanto, R.D., dan Hamid, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Manajemen Compensation and Benefit PT. Freeport Indonesia). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42, No. 1, pp. 189-198.
- Solehudin, M. 2018. Peran Guru PAI Dalam Mengembangkan Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Siswa SMK Komputama Majenang. Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. *Jurnal Tawadhu*, Vol. 1, No. 3, pp. 303-309.
- Suryantari, I.A.M., Mendra, I.W., dan Verawati, Y. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Giaanyar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar. *Jurnal Emas*, Vol. 2, No. 1, pp. 124-133.
- Susilo, H. 2020. Bonus dan Iklim Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Blue Star Anugerah Pemalang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti. Tegal.

- Suwantika, I. P., Sujana, I.W., dan Novariani, N.N.A. 2021. Pengaruh Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gapura Vista Residence. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar. Vol. 2, No. 1, pp. 1-9.
- Syahputra, R. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Bandar Lampung.
- Syahrudin., Hermanto., and Wardini, A.K. 2020. *The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance*. Postgraduated Program, Open University, Jakarta. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 16, No. 2, pp. 171-181.
- Trismiyanto, H.H. dan Ardiansyah, I. 2020. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Kecil Di Kota Bandung. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Ghifari. *Kajian dan Riset Manajemen Profesional*, Vol. 1, No. XXIII, pp. 14-28.
- Udiani, Kadek., dan Adnyani, D.G.S. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali di Denpasar. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol 24, No. 4, pp. 18-24.
- Ula, N.W. 2020. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 2, pp. 376-384.
- Untari, N.M.R. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Buana Kabupaten Tabanan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4, No. 2, pp. 41-55.
- Wati, D.M., dan Surjanti, Jun. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Organizational citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro. Jurusan

- Manajemen Fakultas
Ekonomi, Universitas
Negeri Surabaya. *Jurnal
Ilmu Manajemen*, Vol. 6,
No. 4, pp. 386-393.
- Widayati, C.C., Arijanto, A.,
Widjaja, P.H., and Vintura,
A.T. 2021. *The Effect Of
Emotional Intelligence,
Communication And Team
Work On Employee
Performance. Faculty of
Economics and Business,
Universitas Mercu Buana
Jakarta. Dinasti
International Journal of
Digital Business
Management*, Vol. 2, No. 3,
pp. 554-568.
- Wijaya, K.F.A. 2021. Pengaruh
Kecerdasa Emosional,
Komitmen Organisasi, dan
Dukungan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Gumuh Sari
Group Badung. *Skripsi.
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas
Mahasaraswati. Denpasar.*
- Yulianti, Eka. 2017. Komunikasi dan
Konflik Terhadap Kinerja
Karyawan Melalui
Komitmen Organisasi
Sebagai Variabel
Intervening (Studi Pada PT.
Dok & Perkapalan Kodja
Bahari (Persero) Shipyard
Jakarta-1). Universitas 17
Agustus 1945 Jakarta.
Journal of Business Studies,
Vol 2, No. 2, pp. 51-65.
- Zahara, E. 2018. Peranan
Komunikasi Organisasi
Bagi Pimpinan Organisasi.
Universitas Dharmawangsa.
Jurnal Warta Edisi ; 56.