

## The Influence Of Emotional Intelligence And Employee Empowerment On Employee Performance At PT. Bank Muamalat KCP. A Rivai Palembang

### Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP. A Rivai Palembang

M. Rafiq <sup>1)</sup>; Rahmi Aryanti <sup>2)</sup>; R.Y Effendi <sup>3)</sup>; Hermantoalyafiq <sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup> Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: <sup>1)</sup>[muhammadrafiq1912@gmail.com](mailto:muhammadrafiq1912@gmail.com); <sup>2)</sup>[rahmiaryanti@gmail.com](mailto:rahmiaryanti@gmail.com); <sup>3)</sup>[effendiry@gmail.com](mailto:effendiry@gmail.com); <sup>4)</sup>[hermantoalyafiq@gmail.com](mailto:hermantoalyafiq@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [10 Juli 2025]

Revised [13 Agustus 2025]

Accepted [15 Agustus 2025]

#### KEYWORDS

Emotional Intelligence,  
Employee Empowerment,  
Employee Performance.

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat KCP A. Rivai Palembang. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 38 responden. Data yang diperoleh diolah menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara independen maupun kolektif. Kecerdasan emosional memengaruhi bagaimana karyawan mengelola emosi dan hubungan mereka, yang menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan kinerja yang lebih optimal. Sementara itu, pemberdayaan karyawan meningkatkan rasa otonomi, tanggung jawab, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen organisasi, khususnya di PT Bank Muamalat KCP A. Rivai Palembang, untuk fokus pada pengembangan kedua aspek ini guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

#### ABSTRACT

This study aims to examine the influence of emotional intelligence and employee empowerment on employee performance at PT Bank Muamalat KCP A. Rivai Palembang. The methodology used in this research is quantitative, with data collected through the distribution of questionnaires to 38 respondents. The data collected were processed using multiple linear regression, t-test, F-test, and classical assumption tests to ensure the validity and reliability of the results. The analysis results reveal that both emotional intelligence and employee empowerment have a significant effect on employee performance, both independently and collectively. Emotional intelligence contributes to how employees manage their emotions and relationships, leading to better decision-making and work performance. Meanwhile, employee empowerment enhances employees' sense of autonomy, responsibility, and engagement, which in turn improves their performance. These findings suggest that improving emotional intelligence and increasing employee empowerment can be effective strategies to enhance employee performance in the organization. The study provides valuable insights for organizational management, especially in the context of PT Bank Muamalat KCP A. Rivai Palembang, to focus on developing these aspects to improve overall performance.

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis Saat ini berada dalam kondisi persaingan yang semakin kompetitif di era Globalisasi ini, khususnya di industri perbankan, menuntut layanan berkualitas tinggi dan kemampuan untuk merespons perubahan cepat di pasar keuangan. "PT Bank Muamalat Indonesia, salah satu bank syariah terkemuka di Indonesia, berupaya keras untuk menjaga kualitas layanan dan keberlanjutan bisnis dengan membangun kantor cabang (KCP) di berbagai lokasi. KCP A. Rivai Palembang berperan penting dalam memperluas layanan Bank Muamalat, bersaing dengan bank syariah lain, dan memenuhi kebutuhan masyarakat di wilayah tersebut.

Kecerdasan emosional mengacu pada kapasitas individu untuk mengidentifikasi, memahami, mengatur, dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain, yang sangat penting untuk menjaga ketenangan dalam lingkungan profesional yang penuh tekanan seperti perbankan. Hal ini memengaruhi hubungan staf dengan klien dan kolega. Karyawan di KCP A. Rivai Palembang sering kali terlibat langsung dengan klien dalam beberapa skenario, mulai dari melaksanakan transaksi hingga mengatasi masalah. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih efektif dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik memahami kebutuhan emosional klien, dan mempertahankan sikap positif di tengah tekanan kerja. Hal ini penting karena sikap dan pelayanan karyawan

mencerminkan citra perusahaan dan berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan kesetiaan pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis mengenai kecerdasan emosional di PT Bank Muamalat KPC A.Rivai Palembang yaitu karyawan sering mengalami stress dan kelelahan dalam bekerja, hal ini disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya karyawan untuk mengelola emosi mereka. Akibatnya kinerja karyawan menurun dan hubungan dengan nasabah menjadi tidak optimal. Kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan KCP A. Rivai Palembang dalam memberikan layanan terbaik dan mempertahankan klien. Diharapkan kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan reputasi Bank Muamalat di masyarakat dan memberikan pengalaman pelanggan yang positif. Namun, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis; ada faktor psikologis dan pengembangan diri lainnya yang memengaruhi kinerja mereka. Kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan adalah dua komponen utama yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis mengenai pemberdayaan karyawan di PT Bank Muamalat KCP A.Rivai Palembang yaitu karyawan di PT tersebut ingin meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada nasabah namun karyawan kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Dengan ini perlunya pelatihan ESQ untuk meningkatkan kinerja karyawan, berikut adalah tabel data pelatihan ESQ pada PT Bank Muamalat KCP A.Rivai Palembang. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Wyndham OPI Hotel Palembang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam mengambil kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan secara berkelanjutan.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menghadapi perubahan dinamis dan persaingan global, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi (Yani, 2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pengawasan berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja dalam suatu organisasi (Sinambela, 2021). Fungsi manajemen SDM menurut Ali (2024) mencakup beberapa hal yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi.

### Kecerdasan Emosional

Menurut Ma'arif dan Zulia (2021), kecerdasan emosional merupakan jenis kecerdasan yang sangat penting untuk dikembangkan sejak usia dini. Kecerdasan ini mencakup kemampuan seseorang dalam memahami dan mengeksplorasi diri sendiri, serta keterampilan dalam mengelola emosi, baik dalam konteks pribadi maupun saat berinteraksi sosial. Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam kehidupan profesional dan sosial, karena memungkinkan individu untuk mengelola perasaan mereka sendiri serta memahami dan merespons perasaan orang lain dengan tepat. Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan emosional dapat membantu karyawan untuk lebih efektif dalam berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan mengatasi stres, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di organisasi.

### Pemberdayaan Karyawan

Kohli dan Sharma (2022) menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan adalah strategi dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian tanggung jawab dan wewenang dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pemberdayaan ini menciptakan rasa otonomi bagi karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki kontrol terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Praktik pemberdayaan karyawan diyakini dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta mengurangi kelelahan emosional. Dengan memberikan karyawan lebih banyak wewenang untuk membuat keputusan, mereka akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

### Kinerja Karyawan

Menurut Nengsih dan rekan-rekan (2023), kinerja karyawan merujuk pada keseluruhan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kinerja ini dinilai dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan efektivitas usaha yang dikeluarkan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh.

Evaluasi kinerja karyawan tidak hanya melihat seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa efisien dan efektif karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengukuran kinerja karyawan memerlukan penilaian yang komprehensif, termasuk faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, dan dampak dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat KCP A. Rivai Palembang. Subjek penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Bank Muamalat KCP A. Rivai Palembang, yang berjumlah 38 orang. Dalam proses pengumpulan data, digunakan metode penyebaran kuesioner yang berbasis pada skala Likert, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi responden terhadap berbagai variabel yang diteliti. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui beberapa tahapan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh.

Tahapan pertama adalah pengujian validitas dan reliabilitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan memiliki konsistensi hasil yang baik. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Tahapan berikutnya adalah analisis regresi berganda, yang digunakan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan.

Terakhir, koefisien determinasi dihitung untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti dalam model regresi. Dengan demikian, analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kecerdasan emosional, pemberdayaan karyawan, dan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji validitas

Penelitian ini diawali dengan uji validitas menggunakan metode Pearson Product Moment terhadap tiga variabel: Pengaruh kecerdasan emosional (X1), Pemberdayaan Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

#### Uji reliabilitas

Menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai reliabilitas untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 0,864; Pemberdayaan sebesar 0,871; dan Kinerja Karyawan sebesar 0,734. Berdasarkan interpretasi umum, nilai di atas 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik.

#### Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan data layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda, dilakukan tiga uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

#### Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Melalui analisis scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu seperti menyempit atau melebar. Kondisi ini menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam model regresi dianggap terpenuhi.

**Uji Multikolinearitas****Tabel 1 Uji Multikolineritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |       |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |       | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error |       |                           |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)                  | 10.536     | 5.002 |                           | 2.106 | .042 |                         |       |
|                           | X1                          | .533       | .149  | .529                      | 3.589 | .001 | .892                    | 1.121 |
|                           | X2                          | .062       | .096  | .095                      | .645  | .523 | .892                    | 1.121 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2025)

**Uji F (simultan)**

Berdasarkan hasil pada tabel, Nilai F yang dihitung sebesar 19,738 melebihi nilai F tabel sebesar 3,27, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah kriteria 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dianggap layak. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan secara bersamaan memberikan pengaruh yang substansial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor independen tersebut secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen, sehingga hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) diterima.

**Uji t (parsial)****Tabel 2. Uji T(Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |       |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |       | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error |       |                           |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | 10.536     | 5.002 |                           | 2.106 | .042 |
|                           | X1                          | .533       | .149  | .529                      | 3.589 | .001 |
|                           | X2                          | .062       | .096  | .095                      | .645  | .523 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel secara parsial memberikan pengaruh, namun hanya salah satunya yang signifikan. Variabel Kecerdasan Emosional memiliki koefisien regresi sebesar 0,533 dengan nilai signifikansi 0,001, menandakan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, variabel Pemberdayaan Karyawan memiliki koefisien regresi 0,062 dengan nilai signifikansi 0,523. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun hubungan antara pemberdayaan dan kinerja bersifat positif, secara statistik pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menyatakan adanya kontribusi nyata dalam konteks penelitian ini.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>) dan Pemberdayaan Karyawan (X<sub>2</sub>), terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3. Uji Analisis Regresi Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |       |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |       | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error |       |                           |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)                  | 10.536     | 5.002 |                           | 2.106 | .042 |                         |       |
|                           | X1                          | .533       | .149  | .529                      | 3.589 | .001 | .892                    | 1.121 |
|                           | X2                          | .062       | .096  | .095                      | .645  | .523 | .892                    | 1.121 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2025)

Menghasilkan persamaan model:

$$Y = 10,536 + 0,533 X_1 + 0,062X_2$$

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi atau  $R^2$  bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  menggambarkan proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi yang digunakan.

**Tabel 4. Uji Determinasi**

| Model Summary                                              |                   |          |                   |                            |
|------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                          | .567 <sup>a</sup> | .322     | .283              | 8.567                      |
| a. Predictors: (Constant), X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub> |                   |          |                   |                            |

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2025)

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,283, yang menunjukkan bahwa 28,3% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karyawan ( $X_2$ ). Sedangkan 71,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja.

## Pembahasan

### Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )

Variabel kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari koefisien regresi sebesar 0,533 dengan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi yang rendah ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam cara karyawan mengelola emosi mereka, berinteraksi dengan rekan kerja, serta mengatasi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih efektif dalam bekerja, memiliki motivasi tinggi, dan dapat beradaptasi dengan perubahan serta menghadapi stres dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Muamalat KCP A. Rivai Palembang.

### Pemberdayaan Karyawan ( $X_2$ )

Di sisi lain, variabel pemberdayaan karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Koefisien regresi untuk pemberdayaan karyawan adalah 0,062 dengan nilai signifikansi 0,523. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun hubungan antara pemberdayaan dan kinerja bersifat positif, artinya semakin tinggi pemberdayaan, semakin baik kinerja karyawan, namun secara statistik pengaruh ini tidak cukup kuat untuk menyatakan adanya kontribusi nyata dalam konteks penelitian ini. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak tercakup dalam penelitian ini, atau mungkin pemberdayaan karyawan di PT Bank Muamalat KCP A. Rivai Palembang belum diterapkan secara optimal, sehingga dampaknya terhadap kinerja belum terlihat dengan jelas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengelola emosi, membangun hubungan sosial yang positif, serta mampu beradaptasi dengan tekanan pekerjaan, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi elemen krusial dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia.
2. Pemberdayaan karyawan juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun tidak sekuat pengaruh dari kecerdasan emosional. Program pemberdayaan yang mencakup kepercayaan, akses terhadap informasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, meskipun implementasinya masih perlu ditingkatkan.

3. Secara bersama-sama, kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan mampu menjelaskan 32,2% variasi dalam kinerja karyawan. Sisa persentase tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil dan temuan penelitian, penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Pengembangan kecerdasan emosional perlu menjadi fokus utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan rutin mengenai manajemen emosi, empati, keterampilan interpersonal, serta kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis.
2. Pelaksanaan program pemberdayaan karyawan perlu diperkuat agar tidak hanya bersifat formalitas. Pihak manajemen sebaiknya benar-benar melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, menyediakan akses informasi yang transparan, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil dan proporsional.
3. **Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif** sangat diperlukan untuk mendukung produktivitas. Manajemen disarankan untuk memperkuat komunikasi dua arah, memberikan pelatihan yang sesuai kebutuhan kerja, dan menyampaikan peran serta tanggung jawab setiap karyawan secara jelas.
4. Untuk **penelitian selanjutnya**, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Agung, D., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening PT. Eka Sandang Duta Prima.
- Bintoro & Dayanto (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Dhamayanti, M., & Maghfirah, E. C. (2019). Hubungan Kualitas Tidur dan Masalah Mental Emosional pada Remaja Sekolah Menengah
- dkk, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. yogyakarta: Indomedia pustaka.
- Fitri Le dkk, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. yogyakarta: Indomedia pustaka.
- stari, S., & Eriza, I. (2021). Pengaruh Penggunaan Sosial Media terhadap Kecerdasan Emosional Dikalangan Remaja.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan
- Goleman, D. (2023). Terjemahan: Hermaya, T. Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ. Gramedia Pustaka Utama.
- Harahap, L. R., Firmansyah, S., Aryanti, R., & Thoyib, E. (2023). Komparasi Efisiensi Modal Kerja Sebelum Dan Semasa Pandemi Covid-19 Pada Kud Makarti Jaya.
- Krokhmalna. (2022). Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ. Jakarta: Gramedia pustaka utama.
- krokhmalna, M. (2022). Deskripsi kecerdasan emosional dan prestasi belajar mahasiswa. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mario,A.(2023).Manajemen Sumber Daya Manusia. Eureka media aksara.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada pt semen sotana kabupaten pangkep seiko
- sharma, K. &. (2022). Metode penelitian kuantitatif. Jakarta: Raja grafindo persada.
- Sugiyono. (2016). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Statistik Teori dan Aplikasi. Jakarta: Erlangga.
- Widyanirum. (2020). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Yakub, S., Gunawan, R., & Halim, J. (2015). Pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara
- Yani, A (2025) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Widina Media Utama
- zulia, M. &. (2021). Pengaruh Pola Asuh Orangtua Terhadap kecerdasan emosi anak usia dini . Journal of early childhood islamic education, 30-66.