

PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL BOGOR

Jihad Fikri, Erni Yuningsih, Chandra Ayu Pramestidewi
Manajemen, Universitas Djuanda Bogor

E-mail: jihadfikri2020@unida.ac.id, erni.yuningsih@unida.ac.id,
chandra.ayu.pramestidewi@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial, pada Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor. Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya kinerja karyawan serta tidak tercapainya target kunjungan wisatawan secara konsisten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 42 responden yang merupakan karyawan Unit Bumi Kepanduan Sentul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan kepribadian yang positif, peningkatan kecerdasan emosional, dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Kata Kunci: Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of personality, emotional intelligence, and communication on employee performance, both simultaneously and partially, at the Bumi Kepanduan Sentul Bogor Scout Unit. The research problem is driven by declining employee performance and the consistent failure to achieve tourist visit targets. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 42 respondents, employees of the Bumi Kepanduan Sentul Unit. The results indicate that personality, emotional intelligence, and communication simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, each variable also showed a significant effect. These findings indicate that developing a positive personality, increasing emotional intelligence, and effective communication can improve employee performance. This research has important implications for human resource management in efforts to create a productive and harmonious work environment.

Keywords: Personality, Emotional Intelligence, Communication, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia menuntut peningkatan kinerja karyawan

melalui optimalisasi sumber daya manusia. Salah satu perusahaan jasa, Unit

Bumi Kepanduan Sentul Bogor, mengalami penurunan kinerja karyawan dan tidak tercapainya target kunjungan wisatawan. Data menunjukkan penurunan

penilaian kinerja dari tahun 2022 ke 2023, terutama pada aspek perilaku kerja dan hasil kerja sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Pengunjung Wisatawan Unit Bumi Kepanduan Sentul Pada Tahun 2023

Bulan	Target Pengunjung (Orang)	Jumlah Realisasi Pengunjung (Orang)	Ketercapaian (%)	Ketercapaian
Januari	600	300	50	Tidak Tercapai
Februari	600	342	57	Tidak Tercapai
Maret	600	361	60	Tidak Tercapai
April	600	484	80	Tidak Tercapai
Mei	600	440	70	Tidak Tercapai
Juni	600	565	80	Tidak Tercapai
Juli	600	570	83	Tidak Tercapai
Agustus	600	582	90	Tidak Tercapai
September	600	601	100	Tercapai
Oktober	600	612	100	Tercapai
November	600	624	104	Tercapai
Desember	600	640	107	Tercapai
Rata-Rata	600	510	82	Tidak Tercapai

Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa rata-rata ketercapaian realisasi pengunjung wisatawan tahun 2023 pada Unit Bumi Kepanduan Sentul mencapai 82%. Artinya tingkat pengunjung wisatawan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan yaitu 100%. Ketercapaian target tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu 107%, hal ini disebabkan karena meningkatnya pengunjung selama libur sekolah dan tahun baru. Sedangkan ketercapaian target

terendah terjadi pada bulan Januari yaitu 50%, hal ini diduga disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan ketidaktercapaian target. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berdampak negatif pada citra perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh penilaian kinerja karyawan selama dua tahun terakhir. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022-2023 Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor:

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor, Tahun 2022-2023

Indikator Penilaian	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Nilai Rata-rata	Keterangan	Nilai Rata-rata	Keterangan
Perilaku kerja				
Kedisiplinan	70	Baik	65	Cukup
Tanggung Jawab	71	Baik	65	Cukup
Kerja sama	80	Sangat Baik	80	Sangat Baik
Kepemimpinan	72	Baik	72	Baik
Hasil kerja				
Kualitas kerja	71	Baik	65	Cukup
Kuantitas kerja	70	Baik	65	Cukup
Pelaksanaan Tugas	73	Baik	72	Baik

Jumlah	507		484	
Rata-rata	73	Baik	70	Baik
Penurunan			(4,54%)	

Kriteria: 80-100 = Sangat Baik, 70-79 = Baik, 60-69 = Cukup, 50-59 = Kurang, <50 = Sangat Kurang

Sumber: Unit Bumi Kepanduan Sentul 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukan bahwa penilaian kinerja karyawan Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan dari rata-rata 73 di tahun 2022 menurun menjadi rata rata 70 di tahun 2023. Penurunan tersebut terjadi pada aspek perilaku kerja yaitu kedisiplinan dan tanggung jawab, sedangkan pada aspek hasil kerja mengalami penurunan pada kualitas kerja dan kuantitas kerja. Hasil penilaian kinerja ini masih di bawah target penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 80-100. Dengan menurunnya kinerja tersebut, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk memperbaiki kinerja dan penurunan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap strategi dan kebijakan yang telah diterapkan.

Tiga faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja tersebut adalah kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi. Kepribadian yang baik membantu individu beradaptasi dan bekerja efektif dalam tim. Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan mengelola emosi, menjalin hubungan interpersonal yang baik, dan mengatasi tekanan kerja. Komunikasi yang efektif penting dalam menyampaikan informasi, koordinasi tim, dan pencapaian tujuan bersama.

Pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri, keterbukaan, kecerdasan emosional, dan komunikasi yang rendah. Hal ini berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap

kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

Rumusan masalah dan tujuan penelitian difokuskan pada hubungan antara ketiga variabel bebas (kepribadian, kecerdasan emosional, komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini juga bertujuan memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dan pengembangan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Kepribadian

Menurut Robbins (2017), kepribadian adalah kombinasi karakteristik psikologis yang menentukan pola perilaku, pemikiran, dan perasaan seseorang.

Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Robbins (2017), kepribadian dipengaruhi oleh:

1. Keturunan (faktor genetik sejak lahir)
2. Lingkungan (pengaruh dari keluarga, sosial, dan budaya)
3. Situasi (pengaruh kondisi tertentu terhadap perilaku individu).

Indikator Kepribadian

Menurut Robbins (2017), indikator kepribadian meliputi:

1. Percaya diri
2. Kemampuan bersepakat
3. Keterbukaan

Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain.

Faktor yang Mempengaruhi kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah:

1. Lingkungan keluarga (peran orang tua dalam membentuk emosi anak)
2. Lingkungan non-keluarga (masyarakat dan pengalaman sosial).

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2016), indikator kecerdasan emosional terdiri dari:

1. Motivasi
2. Kesadaran diri
3. Keterampilan social

Pengertian Komunikasi

Menurut Wibowo (2017), komunikasi adalah proses penerimaan serta pengiriman pesan dalam suatu perusahaan.

Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2017), indikator komunikasi karyawan adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
2. Intensitas komunikasi
3. Efektivitas komunikasi

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Kepribadian
4. Disiplin
5. Lingkungan kerja
6. Kepemimpinan
7. Komunikasi

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

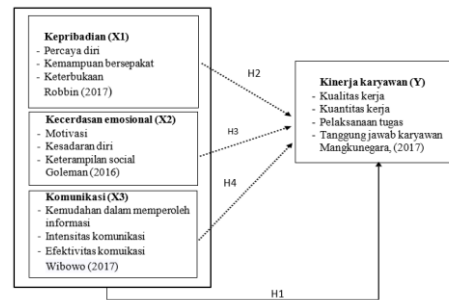
1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020), hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang didasarkan pada teori. Sub bab ini mengkaji pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Robbins (2017) menyatakan bahwa kepribadian merupakan kombinasi karakteristik psikologis yang menentukan pola perilaku, pemikiran, dan perasaan seseorang. Kepribadian yang positif akan mendorong seseorang untuk bekerja secara bertanggung jawab dan efektif dalam tim. Goleman (2016) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Sedangkan Wibowo (2017) menyatakan bahwa komunikasi yang baik di tempat kerja akan menciptakan hubungan yang positif antar individu dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1). Kepribadian yang baik mampu meningkatkan kepercayaan diri dan kerja sama tim, seperti dibuktikan oleh penelitian Oktavia (2020) dan Lestari & Ikhsan (2023) (H2). Kecerdasan emosional yang tinggi mendorong stabilitas kerja dan hubungan interpersonal yang sehat, sebagaimana dibuktikan oleh Rahayu dkk. (2023) dan Silaningsih dkk. (2024) (H3). Komunikasi yang efektif meningkatkan koordinasi dan produktivitas, sebagaimana dibuktikan oleh Salju (2022) dan Anggraini (2023) (H4). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek ini untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. METODOLOGI

Adapun bentuk penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, verifikatif, Analisis regresi linier berganda dan Uji hipotesis (uji t dan uji F). Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih atau variabel yang berdiri sendiri.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X₁)

No pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,779	0,30	Valid
2	0,471	0,30	Valid
3	0,622	0,30	Valid
4	0,748	0,30	Valid
5	0,514	0,30	Valid
6	0,619	0,30	Valid

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan emosional (X₂)

No pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,769	0,30	Valid
2	0,700	0,30	Valid
3	0,711	0,30	Valid
4	0,655	0,30	Valid
5	0,591	0,30	Valid
6	0,447	0,30	Valid

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₃)

No pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,682	0,30	Valid
2	0,717	0,30	Valid
3	0,674	0,30	Valid
4	0,626	0,30	Valid

5	0,577	0,30	Valid
6	0,614	0,30	Valid

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,531	0,30	Valid
2	0,733	0,30	Valid
3	0,392	0,30	Valid
4	0,656	0,30	Valid
5	0,721	0,30	Valid
6	0,701	0,30	Valid
7	0,773	0,30	Valid
8	0,519	0,30	Valid

Berdasarkan tabel-tabel tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan dari 24 pernyataan dengan variabel X_1 (Kepribadian) sebanyak 6 indikator, variabel X_2 (Kecerdasan Emosional) sebanyak 5 indikator, variabel X_3 (Komunikasi) sebanyak 5 indikator, dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebanyak 8 indikator. Setelah dilakukan uji validitas, dapat diketahui bahwa semua instrumen pada seluruh variabel penelitian memiliki nilai r hitung lebih dari 0,3. Maka semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018), menyatakan bahwa uji reliabilitas menjelaskan sejauh mana pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari batasan yang telah ditentukan yakni 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai dalam tabel dan dapat digunakan untuk penelitian

Tabel 3.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Ketetapan	Keterangan
Kepribadian (X_1)	0,663	0,60	Reliabel
Kecerdasan emosional (X_2)	0,733	0,60	Reliabel
Komunikasi (X_3)	0,719	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,779	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat dilihat bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa

seluruh instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80266426
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.089

Negative	-.065
Test Statistic	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2025

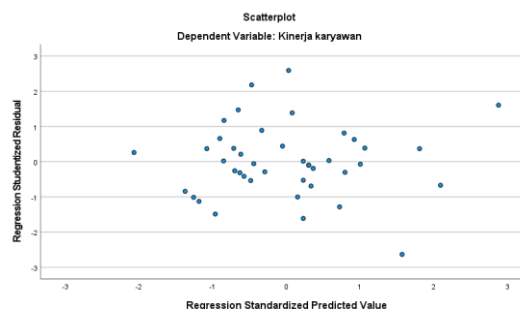
Uji Multikolinearitas

Tabel 3.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinerity Statistic		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Kepercayaan konsumen	0,992	1,008	Bebas multikolinieritas
Kecerdasan emosional	0,326	3,066	Bebas multikolinieritas
Komunikasi	0,325	3,078	Bebas multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2025

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.2 Grafik Scatterplot Persamaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistika Dengan SPSS Versi 25.00, 2025

Berdasarkan Gambar 3.2 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar dengan pola yang tidak jelas serta di atas dan di bawah angka 0 pada titik Z. sehingga dapat

disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.25 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.646	2.807		1.299	.202		
Kepribadian	.205	.074	.246	2.785	.008	.992	1.008
Kecerdasan emosional	.580	.216	.414	2.680	.011	.326	3.066
Komunikasi	.499	.188	.411	2.654	.012	.325	3.080

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2025

Pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 3.646 yang menyatakan bahwa jika variabel X_1 (kepribadian), X_2 (kecerdasan emosional), dan X_3 (komunikasi) sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 3.646.
2. Koefisien kepribadian (X_1) sebesar 0,205 artinya apabila karyawan memiliki kepribadian yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,205 poin. Semakin positif kepribadian yang dimiliki karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja.
3. Koefisien kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,580 artinya apabila karyawan mampu mengelola emosinya dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja.
4. Koefisien komunikasi (X_3) sebesar 0,499 artinya apabila karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Tabel 4.26 Hasil Perhitungan Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.681	1.87247

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepribadian, Kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2025

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat diketahui nilai R atau korelasi sebesar 0,840 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dari variabel bebas yaitu kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Uji f

Tabel 4.27 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	318.100	3	106.033	30.242
	Residual	133.234	38	3.506	
	Total	451.333	41		

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepribadian, Kecerdasan emosional

Berdasarkan Tabel 4.27 bahwa F_{hitung} sebesar 30.242 sedangkan F_{tabel} perlu perhitungan dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-k-1$) atau $42-3-1 = 38$ dengan melihat hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,85 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.242 > 0,05$) maka dapat disimpulkan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karawan pada Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi faktor yang sangat penting pada kinerja karyawan

Uji t

Tabel 4.28 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.646	2.807		1.299	.202
Kepribadian	.205	.074	.246	2.785	.008
Kecerdasan emosional	.580	.216	.414	2.680	.011
Komunikasi	.499	.188	.411	2.654	.012

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada kepribadian (X_1) sebesar 2,785 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,686 ($2,785 > 1,686$), dan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar 2,680 lebih besar dari tabel 1,686 ($2,680 > 1,686$), dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa variabel komunikasi (X_3) sebesar 2,654 lebih besar dari t_{tabel} 1,686 ($2,654 > 1,686$), dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X_3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi karyawan berada pada kategori baik, meskipun beberapa indikator seperti kepercayaan diri, motivasi, dan efektivitas komunikasi masih perlu ditingkatkan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kombinasi ketiganya berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Secara parsial, kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi juga terbukti masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan

mengenai pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Di Unit Bumi Kemanduan Sentul Bogor, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan Unit Bumi kemanduan Sentul Bogor, Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Bumi Kemanduan Sentul Bogor. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepribadian menunjukkan rata-rata penilaian dengan kategori Baik. Indikator tertinggi adalah kemampuan bersepakat, menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis. Indikator terendah adalah percaya diri, yang menunjukkan bahwa banyak karyawan belum yakin pada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Hal ini menunjukkan karena sebagian besar karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Namun, tingkat kepercayaan diri yang lebih rendah pada sebagian karyawan menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan di tempat kerja.
- b. Kecerdasan emosional menunjukkan rata-rata penilaian dengan kategori Baik. Indikator tertinggi adalah kesadaran diri, menandakan bahwa sebagian karyawan sudah mulai memahami kondisi emosionalnya saat bekerja. Indikator terendah adalah keterampilan sosial, yang mengindikasikan kurangnya kemampuan karyawan dalam

menjalin hubungan kerja dan komunikasi efektif dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan karena sebagian besar karyawan sudah memiliki kesadaran terhadap emosi dan perilakunya saat bekerja, namun masih ada yang kurang mampu membangun hubungan atau berkomunikasi efektif dengan rekan kerja, yang berdampak pada dinamika kerja tim.

- c. Komunikasi menunjukkan rata-rata penilaian dengan kategori Baik. Indikator tertinggi adalah kemudahan dalam memperoleh informasi, artinya sebagian karyawan merasa cukup terbantu dalam mendapatkan informasi yang diperlukan, indikator terendah adalah efektivitas komunikasi, yang menunjukkan bahwa komunikasi dua arah masih belum berjalan optimal dan sering terjadi miskomunikasi di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan karena sebagian besar karyawan merasa mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan, namun penyampaian pesan dan umpan balik masih kurang optimal, sehingga dapat memengaruhi kelancaran koordinasi kerja.
- d. Kinerja karyawan menunjukkan rata-rata penilaian dengan kategori Tinggi. Indikator tertinggi adalah pelaksanaan tugas, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dapat menjalankan tugas sesuai arahan, indikator terendah adalah kualitas kerja, menandakan bahwa hasil kerja belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan karena karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai arahan dan tanggung jawab, namun kualitas hasil kerja

belum sepenuhnya maksimal, sehingga perlu ditingkatkan melalui penguatan kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor.
3. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) mengenai kepribadian kecerdasan emosional dan komunikasi kinerja karyawan Di Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor.
 - b. kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor.
 - c. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Unit Bumi Kepanduan Sentul Bogor.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah memberikan dukungan dan pendanaan dalam pelaksanaan penelitian/pengabdian masyarakat ini. Bantuan yang diberikan sangat berarti dalam mendukung kelancaran kegiatan serta pencapaian hasil yang optimal. Semoga dukungan ini dapat terus berlanjut demi kemajuan ilmu pengetahuan dan kesejahteraan masyarakat.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M., and Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publisher.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Almasri M. Nazar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19, No.2. 91-106.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dafrizal, D., & Sihombing, R. U. Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Travel Juwita Lampung-Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 11(2), 471-471.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas lamongan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(2), 221-230.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman. 2019. Kecerdasaan Emosional. Jakarta : PT Gramedia
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240–250.
- Irianto (2022). Pengembangan Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Berdasar Sistem Addie Pada Aparatur di Badan Pengembangan SDM Provinsi Jawa Timur: Digitalisasi Training Needs: Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Service), 6(2), 511-520.
- Jumadi, A. T., Irianto, I., & Bairizki, A. (2022). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggalik. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 107-116.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. 2021. *Dasar-Dasar Komunikasi*. Jakarta: Penerbit Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Kojongian, J. W. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt pln (persero) wilayah suluttenggo. *Jurnal Emba*, 4(4), 223-234.
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 2(2), 100–116.
- Kusumo, A. (2016). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Moleong J Lexy. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda karya Bandung
- Ningrum, P. K. (2022). Pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan swalayan Luwes Gading).
- Nani, D. A., & Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27-50.
- Oktavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, kecerdasan emosional dan