

Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik

¹Angelika Tandipare Jumadi, ²Irianto, ³Ahmad Bairizki

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM, NTB, Indonesia

angelikajumadi121000@gmail.com,
irianto2030@gmail.com,
ahmadbairizki@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of personality, emotional intelligence and communication variables on the performance of employees of PT Bank NTB Syariah Pejanggik Main Branch. This research is an associative research with interview data collection techniques, questionnaires and documentation. The sampling technique used is a saturated sampling technique by using 60 employees of PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik and data analysis using a measurement scale, instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of this study using multiple linear regression analysis indicate that the variables of personality, emotional intelligence and communication have a significant effect on employee performance both simultaneously and partially. Based on the multiple linear regression table, personality variable has a beta value of 0.247, emotional intelligence variable has a beta value of 0.421, and communication has a beta value of 0.371. Of all the variables, it can be said that the emotional intelligence variable has the highest beta value of 0.421, so it can be concluded that the emotional intelligence variable has a dominant influence on employee performance.

Keywords: Personality, Emotional Intelligence, Communication and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepribadian, kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik. Penelitian merupakan penelitian asosiatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan menggunakan karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik berjumlah 60 orang serta analisis data menggunakan skala pengukuran, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepribadian, kecerdasan emosional dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Berdasarkan tabel regresi linear berganda variabel kepribadian memiliki nilai beta sebesar 0,247, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai beta 0,421, dan komunikasi memiliki nilai beta 0,371. Dari seluruh variabel dapat dikatakan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai beta paling tinggi sebesar 0,421, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam sebuah perusahaan baik dalam perusahaan besar maupun kecil. Efisiensi dan efektivitas dalam suatu perusahaan sangat erat berkaitan dengan sumber daya manusia karena Sumber daya manusia adalah yang akan berperan dalam mengendalikan maupun menjalankan seluruh kegiatan perusahaan dengan kata lain setiap aktivitas bisnis yang dilakukan memerlukan sumber daya manusia dalam pengoprasianya sehingga sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik apabila dilakukan manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia. MSDM adalah kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui fungsi manajemen, praktek, dan kebijakan agar dapat mencapai tujuan organisasi menurut Yuniarsih dan Suwanto (Bairizki, 2020).

Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat (Bank NTB) atau yang sekarang lebih dikenal sebagai PT Bank NTB Syariah adalah Bank milik Pemerintah Propinsi Nusa Tenggara Barat Bersama-sama dengan Pemerintah Kota/Kabupaten se-Nusa Tenggara Barat. Bank NTB didirikan dengan tujuan untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai kas daerah. Selain itu tujuan didirikannya Bank NTB untuk membantu meningkatkan perekonomian daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil di Nusa Tenggara Barat. PT Bank NTB Syariah cabang utama pejanggik berlokasi di Jl. Pejanggik No.30, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Sama seperti bank lainnya Bank NTB Syariah juga ingin memberikan yang terbaik bagi nasabahnya dan menghasilkan karyawan yang berkualitas (Bankntbsyariah.co.id,2022).

Manusia akan bekerja untuk menghasilkan jasa ataupun usaha kerja yang nantinya akan berguna bagi perusahaan itu sendisendiri. Sumber daya manusia seperti karyawan yang berkualitas akan mencerminkan kualitas dari sebuah perusahaan contohnya seperti bank-bank yang ada saat ini. Sumber daya manusia yang akan membuat tujuan, inovasi dan cara mencapai tujuan tersebut untuk kinerja yang diinginkan dan seberapa baik hasil dari hal-hal tersebut akan ditentukan oleh karyawan itu sendiri.

Baik atau tidaknya kinerja yang dimiliki oleh perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi yang dimiliki oleh karyawan akan dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Kepribadian merupakan keseluruhan dari perilaku individu yang menentukan dirinya secara khusus dalam menyesuaikan diri atau berinteraksi dengan situasi atau lingkungannya (Hendi, 2012:6).

Kepribadian bisa diarahkan menjadi sesuatu yang positif. Kepribadian negatif bisa diarahkan menjadi kepribadian positif apabila perusahaan mampu mengembangkan dan mengarahkan kepribadian yang baik terhadap karyawannya.

Kenyataannya pada PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik setelah dilakukan wawancara masih terdapat karyawan dengan kepribadian sulit untuk diajak berinteraksi satu sama lain sehingga kerjasama sulit dilakukan, juga masih adanya karyawan yang memiliki kurangnya rasa tanggung jawab dan disiplin waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri serta kesiapan dalam menghadapi ketidakpastiaan menurut Goleman (Artanti, Suddin, Wardiningsih, 2020). Seorang pakar psikologi Goleman (Mukaroh & Dhiona, 2021:29) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kemampuan intelektual atau IQ seseorang.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan perasaan dan emosinya terhadap dirinya sendiri maupun orang lain dan juga menggunakan halitu untuk membimbing pikiran dan tindakannya.

Pada PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejaggik setelah dilakukan wawancara terhadap beberapa karyawan ditemukan kurangnya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan di mana karyawan sulit untuk memajemen dirinya sendiri baik dalam hal tanggung jawab dan emosi dalam menerima desakan-desakan serta gagasan dan informasi yang diberikan.

Faktor lainnya dan yang menjadi variabel independen ketiga dalam penelitian ini adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2015:145). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2014:270). Komunikasi berperan penting dalam melakukan perusahaan di mana komunikasi digunakan oleh setiap karyawan untuk bertukar informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Pada PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejaggik setelah dilakukan wawancara terhadap beberapa karyawan ditemukan bahwa masih sering terjadi miskomunikasi. Komunikasi tidak berjalan sesuai dengan harapan karena ketidakjelasan dalam penyampaian atau penerimaan pesan sehingga terjadi perbedaan penafsiran pesan antar karyawan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2015:2). Kinerja yang baik akan mencerminkan kemampuan karyawan dan sebagai bukti keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan. kinerja penting bagi perusahaan karyawan akan bekerja untuk mencapai tujuan dan kinerja yang diinginkan, kinerja inilah yang nantinya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. kinerja yang baik akan menguntungkan bagi perusahaan.

Tabel 1. Data Penilaian KPI Individu Pegawai KC Pejaggik

No.	Jabatan	Jumlah	Penilaian KPI Individu
1.	Branch Manager	1	60%
2.	DBM Bid Operasional	1	60%
3.	Asisten Administrasi	15	60%
4.	Analisis pembiayaan consumer	10	90%
5.	Customer service	4	90%
6.	Analisis pembiayaan APP	1	60%
7.	Analisis Penyelamatan Pembiayaan	2	60%
8.	Penyelia keuangan dan umum	1	60%
9.	Penyelia pelayanan tunai	1	60%
10.	Pramubhakti	2	90%
11.	Teller	3	90%
12.	Sopir	2	90%
13.	Calon Analisis Pembiayaan	1	90%
14.	Satpam	4	90%
15.	Analisis Pembiayaan	2	90%
16.	Asisten Adm dan Pembiayaan APP	1	90%
17.	Analisis APP	1	110%

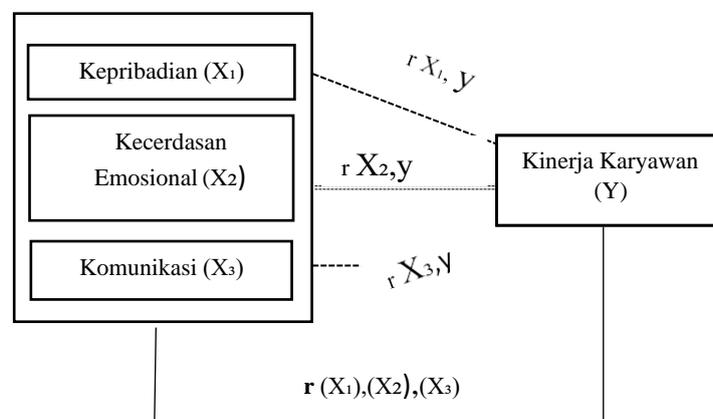
18.	Pemimpin Kantor Kas Purnabhakti	1	110%
19.	Penyelia Customer Service	1	110%
20.	Analisis Pembiayaan Produktif	1	110%
21.	DBM Bid Pelayanan	1	110%
22.	Penyelia Pembiayaan Konsumer	1	110%
23.	Penyelia Pembiayaan produktif	1	110%
24.	Penyelia APP	1	110%
25.	Penyelia Dana dan Jasa	1	110%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada PT BankNTB Syariah Cabang Utama Pejanggik menunjukkan bahwa sebagian dari karyawan memiliki nilai klasifikasi C (60%) dan B (90%). Kondisi ini menunjukkan bahwa masih adanya kinerja pegawai yang kurang optimal.

Hipotesis:

- H1 : Diduga adanya Pengaruh Kepribadian (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H2 : Diduga adanya Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- H3 : Diduga adanya Pengaruh Komunikasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H4 : Diduga adanya pengaruh Kepribadian (X_1), Kecerdasan emosional (X_2), dan Komunikasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan.
- H5 : Diduga Kecerdasan emosional (X_2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Keterangan:

- Parsial = -----
- Simultan = _____

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2018:37). Penelitian dilakukan di PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik di Kota Mataram. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Populasi adalah obyek/subjek yang sesuai dengan kualitas maupun karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:148). Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang akan mewakili seluruh populasi untuk diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018:149). Responden yang digunakan merupakan seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel kepribadian, kecerdasan emosional dan komunikasi dijelaskan dengan masing-masing sepuluh indikator. Pengukuran dengan menggunakan skala likert. Seluruh indikator harus memenuhi syarat kelayakan (validitas) dan konsistensi (reliabilitas). Model yang dihasilkan diharapkan memenuhi syarat dalam asumsi klasik yang artinya dapat memenuhi syarat tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan syarat normalitas serta melakukan uji t, uji f dan dominan.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen yang ada pada kuesioner. Pada penelitian ini variabel kepribadian, kecerdasan emosional, komunikasi, dan kinerja dikatakan valid karena nilai koefisiennya diatas 0,25. Apabila item mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 bisa dikatakan valid tetapi jika nilai koefisiennya <0,25, maka akan dianggap tidak valid (Azwar, 2012).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen dari setiap pertanyaan konsisten atau tidak. Dalam penelitian ini instrument akan dikatakan reliabel apabila nilai alpa sebesar 0,6 atau > 0,6, apabila nilainya <0,6 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1.	Kepribadian	0,689	0,6	Reliabel
2.	Kecerdasan Emosional	0,715	0,6	Reliabel
3.	Komunikasi	0,819	0,6	Reliabel
4.	Kinerja	0,853	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas untuk mengetahui ada tidaknya multikoleniaritas dengan melihat nilai tolerance ≤ 0.10 atau nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 3. Uji Multikoleniaritas

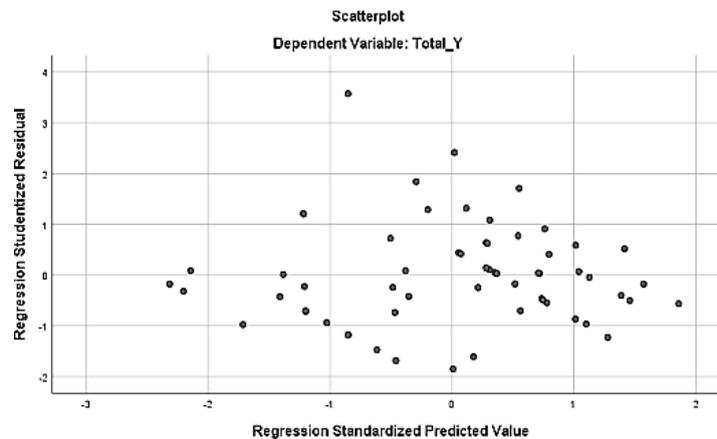
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_ X1	.642	1.558
Total_ X2	.608	1.646
Total_ X3	.678	1.474

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikoleniaritas atau tidak adanya korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual dalam model regresi. Apabila pola yang terbentuk tidak jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar grafik di atas maka dapat dikatakan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y dan juga tidak terbentuknya suatu pola tertentu. Hal ini dapat menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel yang digunakan normal atau tidak. Apabila data yang ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan memenuhi asumsi model regresi normalitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Gambar 3. Hasil Pengujian Normalitas.

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada menyebarmengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Ini menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji besar koefisien antar variabel bebas dengan variabel terikat. Perhitungan ini

dibantu oleh SPSS 26 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Persamaan: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Tabel 4. Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.045	4.605		-.010	.992		
	Total_X1	.247	.113	.217	2.183	.033	.642	1.558
	Total_X2	.421	.106	.407	3.978	.000	.608	1.646
	Total_X3	.371	.105	.342	3.537	.001	.678	1.474

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan yang dihasilkan adalah:

$$Y = -0,45 + 0,247X_1 + 0,421X_2 + 0,371X_3 + e$$

1. Nilai konstanta (a) adalah -0,45. Hal ini berarti apabila variabel kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi nilainya adalah 0 maka nilai variabel kinerja (Y) adalah -0,45.
2. Besarnya nilai koefisien regresi variabel (b1) adalah 0,247. Hal ini berarti apabila variabel kepribadian mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel kepribadian akan mengalami peningkatan 0,247.
3. Besarnya nilai koefisien regresi variabel (b2) adalah 0,421. Hal ini berarti apabila variabel kecerdasan emosional mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel kepribadian akan mengalami peningkatan 0,421.
4. Besarnya nilai koefisien regresi variabel (b3) adalah 0,371. Hal ini berarti apabila variabel kecerdasan emosional mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel kepribadian akan mengalami peningkatan 0,371.

Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel yang diteliti berpengaruh parsial atau pervariabel secara signifikan terhadap variabel terikat. Nilai t tabel 2,003 (pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 56).

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kepribadian (X ₁)	2,183	2,003	0,033	Signifikan
Kecerdasan Emosional (X ₂)	3,978	2,003	0,000	Signifikan
Komunikasi (X ₃)	3, 537	2,003	0,001	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.

1. Variabel kepribadian memiliki nilai t hitung 2,183 > dari t tabel 2,003 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Ha ini menunjukkan variabel kepribadian berpengaruh signifikan.
2. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung 3,978 > dari t tabel 2,003 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik.
3. Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung 3,537 > dari t tabel 2,003 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi terhadap kinerja secara simultan atau secara bersama-sama

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.916	3	158.305	33.774	.000 ^b
	Residual	262.484	56	4.687		
	Total	737.400	59			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai yang diperoleh F hitung sebesar 33,774 > F tabel 2,77 dengan signifikan 0,000 (F tabel dapat dilihat pada kolom 3 nomor 56 dengan nilai 2,77). Hal ini menyatakan bahwa variabel kepribadian, kecerdasan emosional dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Beta

Koefisien beta digunakan untuk mengetahui manakah antar variabel bebas kepribadian, kecerdasan emosional dan komunikasi yang memiliki pengaruh paling dominan dalam memengaruhi nilai variabel terikatnya dalam model regresi linier berganda.

Berdasarkan tabel 4, di atas dapat dilihat bahwa variabel X₂ atau kecerdasan emosional memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya dengan nilai 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh paling dominan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk menguji seberapa besar jumlah pengaruh distribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R² semakin mendekati 1 yang berarti mendekati 100%, hal ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b	
		R Square	Adjusted R Square
1	.803 ^a	.644	.625
			Std. Error of the Estimate
			2.165

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,625 atau 62,5%. Hal ini menunjukkan variabel independen yang terdiri dari kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 64,4%. Sedangkan selisih nilai R yaitu sebesar $100\% - 62,5\% = 37,5\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepribadian (X₁) terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh kepribadian (X₁) terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan dengan nilai t hitung 2,183 > dari t tabel 2,003 dengan nilai signifikan sebesar 0,033.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X₂) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel kecerdasan emosional (X₂) terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3,978 > dari t tabel 2,003 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

3. Pengaruh Komunikasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel komunikasi (X₃) terhadap kinerja karyawan menyatakan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3,537 > dari t tabel 2,003 dengan nilai signifikan sebesar 0,001.

4. Pengaruh Kepribadian (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂), komunikasi (X₃) terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian variabel kepribadian (X₁), kecerdasan Emosional (X₂), komunikasi (X₃) terhadap kinerja karyawan menyatakan variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung 33,774 > 2,77 dengan signifikan 0,000.

5. Penentuan Variabel Paling Dominan

Berdasarkan hasil pengujian kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi dapat dilihat bahwa variabel X₂ atau kecerdasan emosional memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya dengan nilai 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh paling dominan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai variabel kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama secara parsial, dengan hasil variabel kepribadian memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ dan nilai T hitung $2,183 > T$ tabel $2,003$, hasil variabel kecerdasan emosional dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ dan nilai T hitung $3,978 > T$ tabel $2,003$ dan variabel komunikasi dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ dan nilai T hitung $3,537 > T$ tabel $2,003$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai variabel kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama secara simultan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ dan nilai F hitung $33,774 > F$ tabel $2,77$. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik dengan nilai $0,407$.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai kepribadian, kecerdasan emosional, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, saran yang dapat diberikan saran bagi karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik agar para karyawan mampu mempertahankan kepribadian baik, mampu mengelola emosi saat bekerja, meningkatkan intensitas komunikasi dan keterampilan berkomunikasi dengan rekan kerja lain dan memanfaatkan media saluran yang dimiliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Artanti, Evy Febri, Suddin, Alwi, Wardiningsi, Suprihatmi Sri. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol 13 Edisi Khusus Sept.2019:261-269.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bairizki, Ahmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)* Jilid I. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Bairizki, Ahmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)* Jilid II. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Fahmi, irham. (2015). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Gani, Muhammad Rizki, Tewal, Bernhard, Trang, Irvan. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. sinar karya cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*. Vol.6 No.4 ISSN 2303-1174.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya.
- Mukaroh, Eka Nisatul & Ayu Nani, Dhiona. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spriritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*. Vol. 2 No.1. ISSN: 2715-825X.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. (2012). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.