



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
NOMOR : K/UBL/FEB/000/052/09/24**

TENTANG :

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (TESIS)
PROGRAM MAGISTER (S2)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR
SEMESTER GASAL TAHUN AKADEMIK 2024/2025**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR

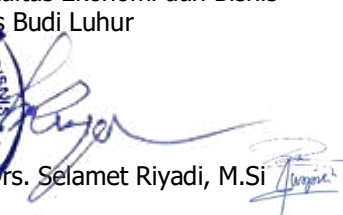
- Menimbang : a) Bahwa untuk meningkatkan kualitas hasil tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur perlu diberikan bimbingan yang cermat dan intensif;
- b) Bahwa dalam hubungan ini, dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Periode Semester Gasal Tahun Akademik 2024/2025 bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur;
- Mengingat : 1) Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2) Undang-undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- 3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan Nasional;
- 4) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
- 5) Peraturan Pengurus Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti Nomor: K/YBLC/KEP/000/216/06/2023 tanggal 21 Juni 2023 tentang Statuta Universitas Budi Luhur.

MEMUTUSKAN

- MENETAPKAN :
- PERTAMA : Menunjuk Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Magister (S2) Universitas Budi Luhur yang nama-namanya tercantum pada lampiran surat keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Semester Gasal 2024/2025.
- KEDUA : Tugas pokok Dosen Pembimbing Tugas Akhir adalah memberikan pertimbangan dan saran substansial, memberikan arahan teknis penulisan dan memberikan persetujuan terhadap tugas akhir yang layak diajukan ke sidang tugas akhir.
- KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya Dosen Pembimbing Tugas Akhir bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur melalui Ketua Program Studi.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan diubah sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari diketahui terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 2 September 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur


Prof. Dr. Drs. Selamat Riyadi, M.Si



Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan

Nomor : K/UBL/FEB/000/052/09/24
Tentang : Pengangkatan Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Program Studi Magister (S2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Semester Gasal 2024/2025

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN		
NO	NIP	NAMA DOSEN
1	100032	Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si ✓
2	070013	Dr. Didik Hariyadi Raharjo, S.Pd., M.Pd.
3	920005	Dr. Dra. Slamet Mudjijah, S.E., M.M
4	160059	Dr. Etty Susilowati, S.E., M.M
5	100025	Dr. Heni Iswati, S.E, M.M.
6	050023	Dr. Ir. Achmad Solichin, S.Kom., M.T.I
7	020004	Dr. Ir. Arief Wibowo, S.Kom., M.Kom.
8	960012	Dr. Ir. Deni Mahdiana, S.Kom., M.M., M.Kom
9	000030	Dr. Kartini Istikomah, S.E., M.M
10	100031	Dr. Nora Andira Brabo, MBA
11	920023	Dr. Pambuko Naryoto, S.E, M.M
12	990026	Dr. Suhartono, M.B.A, M.A
13	230032	Dr. Sundari Soekotjo, S.Sn., M.M
14	970009	Dr. Yuni Kasmawati, S.Pt, M.M
15	210009	Prof. Dr. Drs. Selamat Riyadi, M.Si
16	150014	Prof. Dr. Drs. SundringPantja Djati, M.Si., MA.Min
17	850005	Prof. Dr. Ir. Wendi Usino,M.Sc., M.M
18	840002	Prof. Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E
19	030577	Prof. Dr., Ir. Ahmad Rodoni, M.M

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 2 September 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur


Prof. Dr. Drs. Selamat Riyadi, M.Si



Lampiran 2 Surat Keputusan Dekan

Nomor : K/UBL/FEB/000/052/09/24
Tentang : Pengangkatan Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Program Studi Magister (S2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Semester Gasal 2024/2025

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI		
NO	NIP	NAMA DOSEN
1	170020	Dr. Agoestina Mappadang, S.E., M.M., AK., CPA., BKP
2	120060	Dr. Ali Sandy Mulya, S.E, M.Si
3	000047	Dr. Amir Indrabudiman, S.E, M.M
4	080052	Dr. Puspita Rani, SE., M.Ak

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 2 September 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur


Prof. Dr. Drs. Selamat Riyadi, M.Si



BERITA ACARA SIDANG TESIS

S/UBL/PPS/301/0105/I/25

Pada hari ini Selasa tanggal 21 Januari 2025 , telah dilaksanakan Ujian Sidang Tesis sebagai berikut:

Judul: PENGARUH BEBAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

1. Nama : Widi Astuti
2. NIM : 2331600300
3. Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
4. Program Studi : Magister Manajemen
5. Pembimbing Utama : Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si
6. Pembimbing Pendamping :

Berdasarkan penilaian pada Perumusan Masalah, Relevansi Teori dan Bidang Kajian, Metodologi dan Instrument Penelitian, Logika, Penulisan dan Pembahasan, Orisinalitas, dan Penyajian Materi, Maka Mahasiswa tersebut dinyatakan :

LULUS

dengan nilai angka: 88 huruf: A-

Mahasiswa tersebut di atas wajib menyerahkan hasil perbaikan Tesis dalam bentuk terjilid sesuai dengan Panduan Revisi Tesis, selambat-lambatnya tanggal 20 Februari 2025

Panitia Penguji:

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Ketua Penguji | Dr. Suhartono, M.B.A, M.A (990026) |
| 2. Anggota Penguji | Dr. Dra. Slamet Mudjijah, S.E, M.M (920005) |
| 3. Moderator (Pembimbing) | Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si (100032) |

Keterangan:

Nilai Huruf: A:90-100 A-:85-89,99 B+:80-84,99 B:75-79,99 B-:70-74,99 C+:65-69,99 C:60-64,99 C-:50-59,99 D:40-49,99 E:0-39,99

**PENGARUH BEBAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL,
DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL
TENAGA KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M)**



Oleh:

Widi Astuti

2331600300

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
JAKARTA
2025**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul:

**Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Komunikasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Tenaga
Kesehatan Republik Indonesia**

Oleh:

**Nama : Widi Astuti
NIM : 2331600300**

Disetujui untuk diujikan dalam sidang Tesis

Jakarta, 11 Januari 2025

Dosen Pembimbing

(Dr. C Zurnali, SE., M.SI)

LAMPIRAN 4

Kartu Bimbingan Mahasiswa



N I M : 2331600300
NAMA : Widi Astuti
Dosen Pembimbing : Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si
Judul Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA , KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

No	Tanggal	Materi
1	23-08-2024	- Bimbingan judul
2	07-11-2024	- Bimbingan Bab 1 dan 2
3	08-11-2024	- Bimbingan Bab 2
4	09-11-2024	- Bimbingan Bab 3 - Acc Bab 3
5	02-01-2025	- Bimbingan Bab 4
6	05-01-2025	- Bimbingan Bab 4 lanjutan
7	07-01-2025	- Acc Bab 4
8	09-01-2025	- Bimbingan Bab 5 - Acc Bab 5

Mahasiswa diatas melakukan bimbingan dengan jumlah materi yang telah mencukupi untuk disidangkan.

Mahasiswa

(Widi Astuti)

ABSTRAKSI

2331600300

Widi Astuti

Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasaan Emosional, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Republik Indonesia

(xvii halaman, 139 halaman, 2025, 4 gambar, 30 tabel, 5 lampiran)

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam efektivitas organisasi. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas, sementara kecerdasan emosional yang baik membantu pegawai dalam mengelola tekanan kerja dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, komunikasi kerja yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Republik Indonesia, dengan sampel sebanyak 125 pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji t statistik untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kecerdasan emosional, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, pengelolaan beban kerja yang optimal, peningkatan kecerdasan emosional, serta komunikasi kerja yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kecerdasaan Emosional, Komunikasi Kerja, Kinerja Pegawai, Sampling Jenuh, Kuesioner

ABSTRAC

2331600300

Widi Astuti

***The Influence of Workload, Emotional Intelligence, and Work Communication
on Employee Performance at the Secretariat of the Directorate General of
Health Workforce of the Republic of Indonesia***

(xvii pages, 139 pages, 2025, 4 figures, 30 tables, 5 attachments)

Employee performance is a key factor in organizational effectiveness. High workload can cause stress and reduce productivity, while good emotional intelligence helps employees manage work pressure and build harmonious work relationships. In addition, effective work communication can enhance coordination, reduce misunderstandings, and support the achievement of organizational goals. Therefore, this study aims to analyze the influence of these three factors on employee performance. The research uses quantitative data collected through questionnaires. The population consists of employees of the Secretariat of the Directorate General of Health Workforce of the Republic of Indonesia, with a sample of 125 employees selected using saturated sampling technique. Data analysis techniques include classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and t-tests to examine the partial and simultaneous effects of each variable. The results indicate that workload, emotional intelligence, and work communication have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This means that optimal workload management, improved emotional intelligence, and effective work communication contribute to enhancing employee performance.

Keywords: Workload, Emotional Intelligence, Work Communication, Employee Performance, Saturated Sampling, Questionnaire.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Perolehan Gelar	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Pernyataan Orisinalitas	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	ix
<i>Abstrac</i>	x
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Pembatasan Masalah	10
1.4. Perumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	11
1.7. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Pegawai	13
2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
2.1.1.2 Meningkatkan Kinerja Pegawai	15
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	17
2.1.2 Beban Kerja.....	19
2.1.2.1 Penyebab Beban Kerja	20
2.1.2.2 Dampak Beban Kerja	22
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja	22

2.1.3 Kecerdasan Emosional	26
2.1.3.1 Manfaat Kecerdasan Emosional	27
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	28
2.1.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional	32
2.1.4 Komunikasi Kerja	35
2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	36
2.1.4.2 Hambatan dalam Komunikasi	37
2.1.4.3 Indikator Komunikasi	38
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	41
2.3 Kerangka Pemikiran	44
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	46
2.4.1 Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai	46
2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai	46
2.4.3 Pengaruh Komunikasi kerja terhadap Kinerja Pegawai	47
2.4.4 Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Metode Penelitian	50
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	50
3.2.1 Populasi	66
3.2.2 Sampel	51
3.3 Obyek Penelitian	51
3.4. Model Penelitian	51
3.5 Operasional variabel	52
3.6 Teknik Pengujian Data	55
3.6.1 Instrumen Penelitian	56
3.6.2 Teknik Analisis Data	57
3.6.3 Hipotesis Statistik	63
BAB IV HASIL PENELITIAN	65
4.1 Deskripsi Sampel Penelitian	65
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian	65

4.1.2 Penyajian Data Responden.....	65
4.1.2.1 Distribusi data berdasarkan jenis kelamin	66
4.1.2.2 Distribusi data berdasarkan usia responden	66
4.1.2.3 Distribusi data berdasarkan tingkat pendidikan	66
4.1.2.4 Distribusi data berdasarkan masa kerja.....	67
4.2 Statistik Deskriptif	68
4.2.1 Interpretasi Nilai Skala.....	68
4.2.2 Pengukuran data deskriptif variabel Kinerja Pegawai (Y).....	69
4.2.3 Pengukuran data deskriptif variabel Beban kerja (X_1).....	72
4.2.4 Pengukuran data deskriptif variabel Kecerdasan emosional (X_2)	74
4.2.5 Pengukuran data deskriptif variabel Komunikasi (X_3)	77
4.3 Uji Instrumen Penelitian	79
4.3.1. Uji validitas	79
4.3.1.1 Uji validitas Beban Kerja	79
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional.....	80
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Komunikasi	82
4.3.1.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	83
4.3.2. Uji reliabilitas	84
4.3.2.1 Uji reliabilitas Beban kerja	84
4.3.2.2 Uji reliabilitas variabel Kecerdasan Emosional.....	85
4.3.2.3 Uji reliabilitas variabel Komunikasi	85
4.3.2.4 Uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai	86
4.3.3. Uji asumsi klasik	86
4.3.3.1 Uji normalitas.....	86
4.3.3.2 Uji multikolieritas	88
4.3.3.3 Uji heteroskedastisitas.....	89
4.3.3.4 Analisis korelasi sederhana.....	90
4.3.3.5 Regresi linier berganda	92
4.3.3.6 Uji koefisien determinasi	93
4.3.3.7 Uji T	94
4.3.3.8 Uji F	96

4.4 Interpretasi Hasil Penelitian	97
4.4.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	97
4.4.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	97
4.4.3. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	98
4.4.4. Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	104
DAFTAR LAMPIRAN	110

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 1.1 <i>Presurvei</i> Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Republik Indonesia	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.5 Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.6. Skor Pernyataan	57
Tabel 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Frekuensi Usia Responden.....	66
Tabel 4.3 Frekuensi Tingkat pendidikan.....	67
Tabel 4.4 Frekuensi Masa Kerja	67
Tabel 4.5 Interpretasi Nilai Variabel.....	68
Tabel 4.6 Pedoman Kategorisasi rata-rata skor penilaian responden	68
Tabel 4.7 Hasil rata-rata variabel Kinerja Pegawai	69
Tabel 4.8 Hasil rata-rata variabel Beban Kerja.....	72
Tabel 4.9 Hasil rata-rata variabel kecerdasan Emosional	74
Tabel 4.10 Hasil rata-rata variabel komunikasi	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Beban kerja	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas variabel Komunikasi	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional	85
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi kerja.....	85
Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	86
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>One-sample Kolmogorov</i>	87
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi sederhana.....	90
Tabel 4.22 Uji Regresi Linier Berganda	92
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi	94
Tabel 4.24 Hasil Uji t	95

Tabel 4.25 Tabel ANOVA	96
Tabel 4.26 Pedoman Interpretasi Coefficient.....	99

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	45
Gambar 3.1 Konstelasi Hubungan Antar variabel Penelitian	50
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas	86
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89

Daftar Lampiran

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	111
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	116
Lampiran 3 Output SPSS	128
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Mahasiswa	138
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup.....	139

DAFTAR PUSTAKA

- Adung, S. U. G., Wulandari, W., & Mulyono, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Yang Dimediasi Stres Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 1(4), 289–303. <https://doi.org/10.61896/jeki.v1i4.18>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Aguinis, H. (2020). *Performance Management* (4th ed). Chicago: Chicago Business Press.
- Alsa, A. (2004). *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2010a). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010b). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bayhaqi, & Japlani. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(3), 624–635. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i3.1221>
- Boediharjo, E. (2017). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Budiasa, I. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Carmeli, A. (2003). The Relationship between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior and Outcomes: An Examination among Senior Managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788-813.

<https://doi.org/doi.org/10.1108/02683940310511881>

- Catur Widayati, C., Arijanto, A., Hellen Widjaja, P., & T. Fintura, A. (2021). the Effect of Emotional Intelligence, Communication and Teamwork on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 554–568. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3.843>
- Coleman, A., & Ali, A. (2022). Emotional Intelligence: Its importance to HE professional services team members during challenging times. *Management in Education*, 1920. <https://doi.org/10.1177/08920206221085794>
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler. (2014). *Business Research Methods*. McGraw-Hill Education.
- Farhana, & Rani. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Dewi Sartika Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antart*, 2(1), 34–41.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Education.
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Gomes, F. C. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. akarta: Penerbit Andi.
- Hafied, C. (2013). *Komunikasi dalam Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Haksanggulawan.et.al. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Bombana* (Vol. 401, Issue 2). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Penerapannya dalam Organisasi*. akarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (2020). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. In Hancock, P.A., &

- Meshkati, N. (Eds.), *Human Mental Workload*. Amsterdam: North-Holland.
- Iqbal Suhaeb, M., & Hanisah. (2021). PENGARUH PROFESIONALISME, KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI DI KECAMATAN BACUKIKI KOTA PAREPARE. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 267–278.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2021). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktik dalam Pengelolaan Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management* (15th ed). Cengage Learning.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th ed). Boston: Cengage Learning.
- Misrania, & Maryadi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap

- Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nani, D. A., Mukaroh, E. N., & Indonesia, U. T. (2021). *KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(1), 27–50.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nordin, & Jelani. (2017). Communication Issues at the Workplace. *International Journal of Modern Languages And Applied Linguistics*.
- Notoatmodjo, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dalam Pengelolaan Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktavio, F., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Gunawan Dianjaya Steel Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial*, 1(3), 77–87.
- Parisuda, & Dewi. (2021). DO JOB STRESS, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND WORKLOAD CONTRIBUTE TO THE VARIATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE? *International Journal of Business Management and Economic Review*, 04(06), 209–228.
<https://doi.org/10.35409/IJBMER.2021.3335>
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI HOTEL LIBERTA KEMANG JAKARTA. *Dynamic Management Journal ISSN*, 7(1), 2580–2127.
<https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022a). *Organizational Behavior*. New Jersey:

- Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022b). *Organizational Behavior* (19th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Sam, H., Suardi, A., & Adil, A. (2023). Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(2), 1327–1336. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1061>
- Sari, S. M., & Evyanto, W. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polresta Barelang Batam. *Jesya*, 6(2), 1500–1508. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1088>
- Setiawan.et.al. (2022). DAMPAK KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN.pdf. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12(1).
- Siswadi, S. R. N., Muis, M., Thamrin, Y., Russeng, S. S., Naiem, F., & Manyullei, S. (2024). The Effects of Work Stress and Workload on Job Satisfaction With its Impact on Employee Performance at PT. Industrial Kapal Indonesia (Persero). *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e3023. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.3023>
- Soeharto. (2000). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tossa.et.al. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Beban Kerja terhadap Kinerja

- Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 218–226.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.4554>
- Tyson, S., & Jackson, T. (2000). *The Essence of Organizational Behavior*. London: Prentice Hall.
- W. Lawrence Neuman. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson.
- Widodo, J. (2008). *Teknik Sampling dan Aplikasi dalam Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.