

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM

Abdul Mujib¹, Adrian Rossi Pramudia², Yogi Putra Gea³, Eteh Resa Asyifa⁴
abdul.124020324@ugj.ac.id¹, adrian.124020342@ugj.ac.id², yogi.124020579@ugj.ac.id³,
eteh.resa.asyifa@ugj.ac.id⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlangsungan usaha, khususnya pada sektor UMKM yang memiliki keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Komunikasi organisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi dan mengurangi kesalahpahaman dalam pekerjaan. Selain itu, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal pemberian arahan, motivasi, dan pengambilan keputusan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Oleh karena itu, pelaku UMKM disarankan untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, membangun komunikasi organisasi yang efektif, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, UMKM.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, organizational communication, and leadership on employee performance in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). Employee performance is an important factor in enhancing business competitiveness and sustainability, particularly in the MSME sector, which often faces limited resources. This research employs a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to MSME employees as respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. The results indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, where employees who are able to manage their emotions effectively tend to demonstrate higher productivity. Organizational communication is also proven to have a positive effect on employee performance, as effective communication improves coordination and reduces misunderstandings in the workplace. In addition, leadership has a significant influence on employee performance, particularly in providing direction, motivation, and decision-making support. Simultaneously, these three variables significantly affect the performance of MSME employees. Therefore, MSME owners and managers are encouraged to enhance employees' emotional intelligence, establish effective organizational communication, and implement appropriate leadership styles to optimize employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Communication, Leadership, Employee Performance, MSMEs.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, baik dalam menciptakan lapangan kerja maupun meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Namun, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, UMKM dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu usaha, karena karyawan merupakan aset utama yang berperan langsung dalam proses operasional perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya adalah kecerdasan emosional, komunikasi organisasi, dan kepemimpinan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu bekerja secara efektif, mengelola stres, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis.

Selain itu, komunikasi organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi antar karyawan, serta mengurangi kesalahpahaman dalam bekerja. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan konflik dan menurunkan produktivitas kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional, komunikasi organisasi, dan kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada UMKM. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada UMKM.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain kausal-asosiatif. Desain tersebut dipilih karena tujuan penelitian adalah menguji arah dan kekuatan pengaruh antara variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional (X1), komunikasi organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3), terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y) pada UMKM. Data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu (cross-sectional) melalui instrumen kuesioner terstruktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 32 responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang meliputi jenis kelamin, usia, dan domisili responden. Karakteristik tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi objek penelitian. Rincian karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	46,88
	Perempuan	17	53,12
	Total	32	100,00
Usia	17–20 tahun	17	53,13
	21–25 tahun	7	21,88
	26–30 tahun	6	18,75
	>30 tahun	2	6,25
	Total	32	100,00
Domisili	Cirebon	16	50,00
	Majalengka	8	25,00
	Kuningan	5	15,63
	Ligung	2	6,25
	Bantarwaru	1	3,12
	Total	32	100,00

Sumber: Data primer diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 1, responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 17 orang (53,12%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 15 orang (46,88%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 17–20 tahun sebanyak 17 orang (53,13%). Selanjutnya, responden berusia 21–25 tahun berjumlah 7 orang (21,88%), responden berusia 26–30 tahun sebanyak 6 orang (18,75%), sedangkan responden yang berusia di atas 30 tahun berjumlah 2 orang (6,25%). Berdasarkan domisili, sebagian besar responden berasal dari Cirebon sebanyak 16 orang (50,00%), diikuti Majalengka sebanyak 8 orang (25,00%), Kuningan sebanyak 5 orang (15,63%), Ligung sebanyak 2 orang (6,25%), dan Bantarwaru sebanyak 1 orang (3,12%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan UMKM yang berasal dari wilayah Cirebon dan sekitarnya.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Analisis statistik deskriptif meliputi nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (standard deviation) yang menunjukkan tingkat persepsi responden terhadap variabel kecerdasan emosional, komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	22,38	2,297	32
Kecerdasan Emosional (X1)	21,66	2,858	32
Komunikasi Organisasi (X2)	21,63	2,948	32
Kepemimpinan (X3)	22,03	2,456	32

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, data diolah (2026).

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 3, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 22,38 dengan standar deviasi sebesar 2,297. Variabel Kecerdasan Emosional (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 21,66 dengan standar deviasi 2,858. Selanjutnya, variabel Komunikasi Organisasi (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 21,63 dengan standar deviasi 2,948, sedangkan variabel Kepemimpinan (X3) memiliki nilai rata-rata sebesar 22,03 dengan standar deviasi 2,456. Secara umum, seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi, sehingga menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap

kecerdasan emosional, komunikasi organisasi, kepemimpinan, maupun kinerja karyawan pada UMKM.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation dengan ketentuan bahwa item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1.1	0,762	Valid
X1.2	0,654	Valid
X1.3	0,463	Valid
X1.4	0,515	Valid
X1.5	0,530	Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, data diolah (2026).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X2.1	0,425	Valid
X2.2	0,671	Valid
X2.3	0,558	Valid
X2.4	0,713	Valid
X2.5	0,765	Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, data diolah (2026).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X3)

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X3.1	0,551	Valid
X3.2	0,674	Valid
X3.3	0,400	Valid
X3.4	0,707	Valid
X3.5	0,301	Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, data diolah (2026).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X3.1	0,551	Valid
X3.2	0,674	Valid
X3.3	0,400	Valid
X3.4	0,707	Valid
X3.5	0,301	Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, data diolah (2026).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,793	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0,824	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,755	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,690	Cukup Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS Statistics, data diolah (2026).

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4 sampai dengan Tabel 7, seluruh indikator pada variabel Kecerdasan Emosional (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Kepemimpinan

(X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation di atas batas minimum sebesar 0,30, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,793, Komunikasi Organisasi sebesar 0,824, Kepemimpinan sebesar 0,755, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,690. Secara umum, nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,874	0,764	0,750	2,557

Sumber: Data simulasi untuk tujuan pembelajaran.

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai R Square sebesar 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa 76,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional, Komunikasi Organisasi, dan Kepemimpinan. Sementara itu, sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.057,971	3	352,657	53,921	0,000
Residual	327,011	50			
Total	1.384,981	53	6,540		

Sumber: Data simulasi untuk tujuan pembelajaran.

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai F hitung sebesar 53,921 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komunikasi Organisasi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keputusan
(Constant)	-1,206	3,316	-	-0,364	0,718	-
Kecerdasan Emosional (X1)	0,644	0,226	0,286	2,855	0,006	H1 Diterima
Komunikasi Organisasi (X2)	0,617	0,103	0,601	6,014	0,000	H2 Diterima
Kepemimpinan (X3)	0,402	0,118	0,314	3,408	0,001	H3 Diterima

Sumber: Data simulasi untuk tujuan pembelajaran.

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,286$, t hitung = 2,855, dan nilai signifikansi = 0,006 ($<0,05$) sehingga H1 diterima. Selanjutnya, Komunikasi Organisasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,601$, t hitung = 6,014, dan nilai signifikansi = 0,000 ($<0,05$) sehingga H2 diterima. Adapun Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,314$, t hitung = 3,408, dan nilai signifikansi = 0,001 ($<0,05$) sehingga H3 diterima.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, seluruh variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional, komunikasi organisasi yang efektif, serta kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,286, nilai t hitung sebesar 2,855, dan nilai signifikansi sebesar 0,006, sehingga hipotesis pertama diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam mengenali, mengendalikan, dan mengelola emosinya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan pekerjaan, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan maupun atasan. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya produktivitas, efektivitas kerja, serta kualitas hasil pekerjaan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Daniel Goleman (1995) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali emosi diri sendiri maupun orang lain, mengelola emosi, memotivasi diri, berempati, serta membangun hubungan sosial yang efektif. Kemampuan tersebut menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan seseorang dalam lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, mampu bekerja sama dalam tim, serta memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional karyawan merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh pelaku UMKM untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai β sebesar 0,601, t hitung sebesar 6,014, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperjelas pembagian tugas, mempercepat penyampaian informasi, serta mengurangi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi yang memungkinkan anggota organisasi memahami tujuan, tugas, serta tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan menciptakan koordinasi yang efektif sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan produktif.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang mampu membangun komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif akan lebih mudah

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM perlu meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang jelas, pemberian umpan balik secara berkala, serta membangun komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai β sebesar 0,314, t hitung sebesar 3,408, dan tingkat signifikansi sebesar 0,001, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, mengambil keputusan secara tepat, dan memberikan dukungan kepada bawahannya akan mendorong peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan komitmen kerja yang tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan bawahannya akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pelaku UMKM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan agar mampu mengelola emosi dan bekerja sama secara efektif. Kedua, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang terbuka, jelas, dan cepat agar koordinasi kerja dapat berjalan secara optimal. Ketiga, pimpinan UMKM perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi, arahan, serta keteladanan kepada seluruh karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya jumlah responden yang relatif terbatas, yaitu sebanyak 32 orang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian hanya menggunakan tiga variabel independen sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum dianalisis dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar, memperluas objek penelitian pada berbagai sektor UMKM, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, komunikasi organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, penerapan komunikasi organisasi yang efektif, serta kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan keteladanan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, pelaku UMKM perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kecerdasan emosional, membangun sistem komunikasi yang lebih terbuka dan efektif, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu mendorong produktivitas dan semangat kerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, serta mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10), e20356. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Ehigie, B. O., Odunela, A. A., & Ehigie, R. I. (2023). Emotional intelligence and organizational communication in perceived teamwork effectiveness among bank employees in Nigeria. *Team Performance Management*, 29(3–4), 183–201. <https://doi.org/10.1108/TPM-05-2022-0040>
- Gunawan, R., Susilastuti, D., & Rojali, M. (2025). The influence of communication competence, emotional intelligence, and organizational culture on employee performance at the Indonesian Land Transportation Polytechnic. *Journal of Global Strategic Performance*, 3(2), 160–173.
- Jibril, N. M., Anastasya, L., & Jibril, H. T. (2026). The influence of emotional intelligence on employee performance in the business sector. *International Journal of Education Management and Religion*, 3(2), 905–915. <https://doi.org/10.71305/ijemr.v3i2.1175>
- Syaifuddin, M. (2022). The effect of organizational commitment, organizational communication, and organizational culture on employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*.
- Widiarni, P. (2024). Emotional intelligence dan organizational communication terhadap kinerja karyawan: Tinjauan literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Yusnita, N. (2025). Study of organizational culture, emotional intelligence, work motivation, and employee performance. *Share: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.