

This report was saved incorrectly! Please re-Save the report using instructions:

[http://www.plagiarism-detector.com/smf\\_bb/index.php?topic=341.msg369#msg369](http://www.plagiarism-detector.com/smf_bb/index.php?topic=341.msg369#msg369)

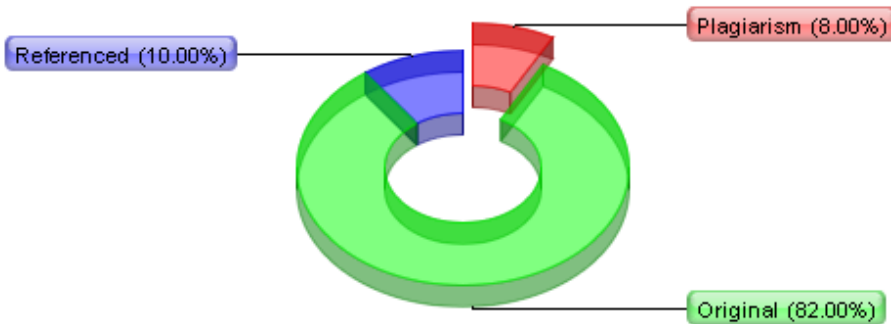
## Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 9/7/2019 9:39:03 AM

"JURNAL EMOTIONAL REGULATION DAN ORGANIZATIONAL COMMUNICATION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PD. VIERA SUTRA ALAM.docx"

Licensed to: **Abdullah Ramdhani**

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Word-to-Word. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 6  
wrds: 292  
<http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/download/154/160>

% 6  
wrds: 288  
<https://katarizon.blogspot.com/2013/09/aliran-informasi-dalam-organisasi.html>

% 5  
wrds: 252  
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/1668/1340>

[\[Show other Sources:\]](#)

Processed resources details:

164 - Ok / 39 - Failed

[\[Show other Sources:\]](#)

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]



[not detected]



[not detected]



[not detected]

Excluded Urls:

Included Urls:

Detailed document analysis:

## EMOTIONAL REGULATION

### DAN ORGANIZATIONAL COMMUNICATION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PD.VIERA SUTRA ALAM DI GARUT

Lisana Khoiroh

1; Tatang Mulyana<sup>2</sup>; Intan Tenisia<sup>3</sup>

Institutemailto:24023115225@fekon.uniga.ac.id

24023115225@fekon.uniga.ac.id<sup>2</sup>

Institutemailto:24023115225@fekon.uniga.ac.id

24023115225@fekon.uniga.ac.id<sup>2</sup>

Institutemailto:24023115225@fekon.uniga.ac.id

24023115225@fekon.uniga.ac.id

id: **1**

Plagiarism detected: **0.17%** <http://journal.unika.ac.id/index.ph...> + 3 more resources!



#0

1%

<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi...>



#1

0.1%

<https://jurnal.uns.ac.id/pdg/article/dow...>



#2

0.1%

<http://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/j...>

#### Abstract

This study aims to determine the effect of

Emotional Regulation and Organizational Communication on PD. Natural Viera Sutra in Garut. The method used in this research is descriptive and verification methods.

id: **2**

Referenced: **0.13%** in: <https://id.123dok.com/document/ky6kjxoz-pengaruh-program-kes...>

The population in this study were all

employees, amounting to 160 people. Sampling using simple random sampling technique, and

id: **3**

Plagiarism detected: **0.11%** [http://conflict.lshtm.ac.uk/page\\_56...](http://conflict.lshtm.ac.uk/page_56...)



#0

0.1%

[http://conflict.lshtm.ac.uk/page\\_56.htm](http://conflict.lshtm.ac.uk/page_56.htm)

data analysis techniques to answer the

research hypothesis using statistical analysis using multiple linear regression method.

Research on each variable's influence shows that Emotional Regulation, Organizational Communication and Work Productivity in PD. Viera Sutra Alam in Garut is included in the

id: **4**

Plagiarism detected: **0.13%** <https://journal.unnes.ac.id/nju/ind...> + 3 more resources!



#0

0.2%

<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.ph...>



#1

0.2%

<http://eprints.ums.ac.id/68032/>



#2

0.1%

<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.ph...>

very good category. The results of the

study are based on the results of a questionnaire distributed to respondents based on the results of data processing conducted by researchers. The results showed that: (1) Emotional Regulation had a positive effect on Work Productivity (2) Organizational Communication had a positive effect on Work Productivity (3)

Keywords: Emotional Regulation, Organizational Communication and Work Productivity

Pendahuluan  
Pada era globalisasi saat ini,

id: 5

Referenced: **0.85%** in: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/downl...>

perubahan dinamika kerja di organisasi seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (work teams). Efektivitas dan produktivitas kerja ditentukan oleh kemampuan anggota tim untuk bekerja dalam tim (works team). Tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan

untuk meregulasi emosi dengan orang lain, berkomunikasi secara terbuka dan jujur,

id: 6

Referenced: **0.21%** in: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/downl...>

membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

PD.Viera Sutra Alam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kain sutera alam yang senantiasa mampu bertahan lama dan mengembangkan serta mempertahankan industri lokal kreatif yang akan selalu tumbuh dan berkembang dengan baik, dan juga dapat dikenal oleh masyarakat dalam negeri maupun mancanegara.

Produktivitas Kerja adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, semakin karyawan bekerja lebih giat maka semakin meningkat pula produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena semuanya dipengaruhi oleh tingkatan yang mengukur manusia itu sendiri, misalnya kemampuan meregulasi emosi, kemampuan berkomunikasi dengan baik, kemampuan dalam bekerja untuk meningkatkan hasil yang dicapai, serta semangat kerja yang juga dapat mengukur kualitas sumber daya manusia itu sendiri, Dari data yang didapat dari PD. Viera Sutra Alam telah diperoleh data tingkat kehadiran sebagai berikut:

Sumber: Arsip Perusahaan, 2019 Gambar 1.1

Data Beban Kerja Pegawai PD.Viera Sutra Alam

Tahun 2014, 2016, 2017, & 2018

Dari Gambar 1.1 Tercatat dalam laporan tahunan PD.Viera Sutra Alam menjelaskan mengenai data beban kerja pegawai dalam kurun waktu empat tahun dari tahun 2014-2018 seperti pada gambar 1.1 pertumbuhan produktivitas menunjukkan bahwa pertumbuhan produktivitas pada tahun 2014 selama 5 tahun sebelumnya untuk produktivitas terendah terjadi pada tahun 2015 mencapai 726 meter sutra. Sedangkan untuk produktivitas tertinggi terjadi pada tahun 2018 mencapai 823 meter sutra. Pada tahun 2017 produktivitas mencapai 784 meter, dan dapat diketahui dengan data tersebut dapat menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pada PD.Viera Sutra Alam masih rendah/ kurang optimal, Hal ini disebabkan oleh beban kerja pegawai yang terlalu besar, dan hal ini dilihat dari pembebanan beban kerja yang terus meningkat setiap tahunnya sehingga menyebabkan kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan.

Organizational communication merupakan proses komunikasi individu dengan individu lainnya, dimana adanya proses penyampaian pesan/informasi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasi seperti komunikasi antara CEO dengan bawahan, dan sesama anggota organisasi, baik komunikasi antar karyawan maupun kelompok dan dapat dilakukan dengan proses komunikasi primer maupun sekunder, adapun data yang didapat dari PD. Viera Sutra Alam telah diperoleh data tingkat kehadiran sebagai berikut:

Tabel 1.1

Laporan Rekapitulasi Jumlah Pengaduan  
Yang Diterima Per jenis Masalah & Produk

Tahun 2014 s/d 2018

No

Jenis Masalah

Produk

2014

2015

2016

2017

2018

1

Keterlambatan & Belum Terima

20

60

104

110

52

2

Kehilangan

-

-

-

-

-

3

Kiriman tidak utuh

-

-

-

-

-

4

Salah serah

8

9

10

15

-

5

Permintaan data

5

7

41

10

96

6

Pengembalian Barang

2

3

6

3

8

7

Salah Salur

10

5

3

20

-

£

Total

45

84

164

158

157

Sumber: Arsip Perusahaan, 2019 Selain itu, tercatat dalam laporan tahunan PD. Viera Sutra Alam menjelaskan mengenai data kinerja pegawai dalam kurun waktu tiga tahun dari tahun 2016-2018 seperti pada gambar 1.2, dapat disimpulkan bahwa jumlah pengaduan masalah terbanyak yaitu pada tahun 2016 dengan jumlah pengaduan masalah sebesar 164 pengaduan masalah, Sehingga pada setiap tahunnya terjadi jenis pengaduan masalah & produk dengan jumlah pengaduan yang diterima dari pelanggan ke pabrik. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah miscommunication antara atasan dan bawahan karena kurang jelas dalam menginformasikan tugas untuk menyalurkan layanan pengiriman barang yang ditawarkan oleh PD. Viera Sutra Alam kepada pelanggan, dan dari data tersebut juga dapat menggambarkan kondisi komunikasi organisasi yang tidak baik yang terjadi dalam perusahaan, sehingga pelanggan merasa tidak puas karena terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, dan karyawan merasa tidak nyaman akan banyaknya pengaduan yang mana bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurun. Regulasi emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola atau mengontrol emosi. Peran dari regulasi emosi yaitu berupa pengelolaan dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan yang ada. Faktor yang mempengaruhi adalah karyawan yang memiliki kemampuan dalam meregulasi emosinya dapat membuat karyawan tersebut mampu mengendalikan dirinya dari emosi negatif seperti kecewa, marah, sedih, putus asa, atau frustrasi yang ditimbulkan pada saat menemukan hambatan- hambatan dalam proses bekerja . Pada saat hambatan- hambatan tersebut muncul karyawan harus bisa meregulasi emosinya dapat memonitor emosi apa yang muncul dalam dirinya. Kemudian, pada saat emosi tersebut muncul karyawan mulai mengevaluasi emosi dan apabila emosi yang dikeluarkan adalah negatif, karyawan akan berusaha untuk tidak terbawa dan terpengaruh serta larut pada emosi tersebut yang dapat berpikir rasional. Dari data yang didapat dari PD. Viera Sutra Alam telah diperoleh data tingkat kehadiran sebagai berikut :

Sumber: Arsip Perusahaan, 2019 Gambar 1.2

Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Karyawan

PD. Viera Sutra Alam

Tahun 2016, 2017, & 2018

Dari gambar 1.3 diatas, dapat diketahui selama 3 tahun persentase absensi terakhir bahwa tingkat kehadiran menurun atau kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pengaduan masalah ke perusahaan, karena tingkat emosi karyawan akan terlihat pada saat pelanggan melakukan pengaduan masalahnya, sehingga membuat banyak karyawan yg tidak dapat meregulasi emosinya dalam menghadapi berbagai pengaduan masalah dari pelanggan ke perusahaan, hal ini juga membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja dan etos kerja yang menurun sehingga banyak karyawan yang mangkir alias tidak masuk kerja, kemudian ditambahkan beban kerja karyawan yang terlalu besar, dan komunikasi organisasi yang kurang baik dalam perusahaan, sehingga membuat produktivitas kerja di PD. Viera Sutra Alam kurang optimal.

Beberapa peneliti Dwi Dian Putra Prasetio, dkk. (2017) mengungkapkan bahwa bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang yaitu, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku. Bulan Oktrima (2019) juga beranggapan bahwa komunikasi yang baik berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, karyawan yang terlibat memiliki rasa hubungan yang energik dan efektif, dapat melihat kegiatan kerja mereka dan melihat diri mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Kim, dkk (2013) berpendapat dalam penelitiannya bahwa komunikasi organisasi dapat mempengaruhi keterlibatan kerja ketika emosi memiliki peran sebagai mediasi antara komunikasi dan produktivitas kerja.

Maroofi (2014) berpendapat bahwa gaya komunikasi dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja pada manajer di suatu perusahaan karena gaya komunikasi secara positif berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Meiliana Iriani, dkk (2017) berpendapat bahwa secara tidak langsung regulasi emosi berpengaruh pada produktivitas kerja, hal ini disebabkan karena respon emosional pada peristiwa ditempat kerja dapat berpengaruh pada suasana hati yang akan mempengaruhi perilaku karyawan, dan suasana hati yang positif dapat mempengaruhi individu untuk menampilkan komunikasi organisasi yang baik sehingga

id: 7

Plagiarism detected: 0.11% <https://repository.uksw.edu/bitstre...>



#0  
0%

<https://repository.uksw.edu/bitstream/12...>

dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas kerja karyawan.

Misi Viera Sutra Alam adalah 1) kejujuran dan integritas, 2) Meningkatkan Kualitas dan daya saing guna menembus pasar global, 3) Melakukan inovasi pada bahan dasar kain dan memperkaya desain motif-motif baru untuk selalu memuaskan pelanggan. Dengan visi misi tersebut mencerminkan bahwa perusahaan akan menjadi perusahaan yang memiliki keunggulan dari segi SDM baik dalam hal potensi, sikap, dan perilaku karyawannya yang disiplin, gesit, dan kreatif. tetapi pada kenyataannya kondisi di lapangan tidak menggambarkan hal tersebut.

Namun berdasarkan survei awal yang penulis lakukan di PD.Viera Sutra Alam, dapat disimpulkan bahwa yang terjadi di perusahaan adalah banyaknya karyawan yang kurang baik dalam meregulasi emosinya, komunikasi organisasi yang kurang baik, beban kerja yang terlalu banyak dan budaya kerja yang terjadi cenderung santai sehingga berpengaruh pada proses produktivitas kerja, Saat ini sudah banyak perusahaan yang sama dalam Industri Sutera seperti Batik Rasya dan SAS, hal ni membuat PD. Viera Sutra Alam harus dapat tetap bersaing dengan mereka dengan tetap mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian uraian masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih jauh dengan judul "Emotional Regulation dan Organizational Communication Terhadap Produktivitas Kerja pada PD.Viera Sutra Alam "Kajian Teori

Menurut Gross (2014), Emotional Regulation adalah strategi yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar untuk mempertahankan, memperkuat,

id: **8**

Plagiarism detected: **0.45%** <https://docplayer.info/47931359-Reg...> + 3 more resources!



#0  
2%

<https://docplayer.info/47931359-Regulasi...>



#1  
2%

<https://docplayer.info/amp/47931359-Regu...>



#2  
1%

<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi...>

atau mengurangi satu atau lebih aspek dari respon emosi yaitu pengalaman emosi dan perilaku. Kemampuan individu dan meregulasi emosi menjadi salah satu kekuatan dalam menghadapi lingkungan.

id: **9**

Plagiarism detected: **0.6%** <https://docplayer.info/47931359-Reg...> + 4 more resources!



#0  
2%

<https://docplayer.info/47931359-Regulasi...>



#1  
2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/3061/5/Bab%2...>



#2  
2%

<https://docplayer.info/amp/47931359-Regu...>



#3  
1%

<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi...>

Regulasi emosi yang dimaksud fokus pada kemampuan individu dalam penyesuaian diri, mengatur dan mengekspresikan emosi dan perasaan dalam kehidupan sehari-hari melalui sikap dan perilakunya, seperti proses dalam beradaptasi dan merespon terhadap lingkungan disekitarnya. Menurut Gross (2014) terdapat aspek - aspek regulasi emosi yaitu :

a. Strategies to emotion regulation dalam Lingkungan kerja tentu akan ada masalah yang muncul. Regulasi emosi dapat muncul ketika masing-masing individu mampu mengatasi suatu masalah dalam hubungan dengan cara yang baik

b. Engaging in goal directed behaviour Seorang Karyawan mampu untuk tidak terpengaruh oleh emosi yang dirasakannya. Ketika individu merasakan emosi, mereka dapat tetap berpikir dengan baik dan melakukan sesuatu dengan baik tanpa terpengaruh oleh emosi tersebut. Bahkan emosi yang terlalu positif dapat memberikan pengaruh yang tidak baik, hal ini menyebabkan seorang karyawan menjadi kurang peka terhadap lingkungan di sekitar kita.

c. Control emotional responses Kemampuan karyawan

id: 10

Plagiarism detected: 0.6% <https://skripsi-konsultasi.blogspot...> + 5 more resources!



#0

2%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>



#1

2%

<http://eprints.ums.ac.id/61449/1/NASKAH%...>



#2

2%

<https://docplayer.info/47931359-Regulasi...>



#3

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/3061/5/Bab%2...>



#4

2%

<https://docplayer.info/amp/47931359-Regu...>

untuk dapat mengontrol emosi yang dirasakannya dan respon emosi yang ditampilkan (respon fisiologis, tingkah laku dan nada suara), sehingga karyawan tidak akan merasakan emosi yang berlebihan dan menunjukkan respon emosi yang tepat.

Menurut Albin (dalam Gross, 2014) rasa marah dapat menjadi emosi yang dapat memperdalam dan memperkuat hubungan namun hal ini hanya akan terjadi ketika seorang karyawan dapat memberitahukan perasaan marahnya kepada karyawan lain. d. Acceptance of emotional response Kemampuan

id: 11

Plagiarism detected: 0.3% <https://skripsi-konsultasi.blogspot...> + 5 more resources!



#0

2%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>



#1

2%

<http://eprints.ums.ac.id/61449/1/NASKAH%...>



#2

2%

<https://docplayer.info/47931359-Regulasi...>

#3

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/3061/5/Bab%20...>



#4

2%

<https://docplayer.info/amp/47931359-Regu...>

individu untuk menerima suatu peristiwa yang menimbulkan emosi tertentu dan tidak merasa malu merasakan emosi tersebut.

Menyadari bahwa emosi bukanlah yang harus nya ditutupi. Menurut Pace dan Faules (2015), bahwa Organizational communication didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarki antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. pada penelitian ini penulis akan meneliti organizational communication, /w dengan dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh Pace dan Faules (2015), dimensi dan indikator Organizational Communication sebagai berikut: Downward Communication

(

id: 12

Plagiarism detected: **0.45%** <https://katarizon.blogspot.com/2013...> + 9 more resources!



#0

6%

<https://katarizon.blogspot.com/2013/09/a...>



#1

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/734/5/Bab%20...>



#2

2%

<http://digilib.unila.ac.id/7471/15/BAB%2...>



#3

2%

<https://gunawan-smart.blogspot.com/2009/...>



#4

2%

<https://em-ridho.blogspot.com/2012/11/co...>



#5

2%

<https://bettynmawengku.blogspot.com/2017...>



#6

1%

<https://blogpsikologi.blogspot.com/2017/...>



#7

1%

<https://library.binus.ac.id/eColls/eThes...>



#8

0.9%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>



Komunikasi ke Bawah)Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

2.

Upward Communication (

id: **13**

Plagiarism detected: **0.47%** <https://katarizon.blogspot.com/2013...> + 10 more resources!



#0

6%

<https://katarizon.blogspot.com/2013/09/a...>



#1

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/734/5/Bab%20...>



#2

2%

<http://digilib.unila.ac.id/7471/15/BAB%2...>



#3

2%

<https://gunawan-smart.blogspot.com/2009/...>



#4

2%

<https://em-ridho.blogspot.com/2012/11/co...>



#5

2%

<https://bettynmawengku.blogspot.com/2017...>



#6

1%

<https://blogpsikologi.blogspot.com/2017/...>



#7

1%

<https://library.binus.ac.id/eColls/eThes...>



#8

0.9%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>



#9

0.3%

<https://mengerjakantugas.blogspot.com/20...>

Komunikasi ke Atas) /

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ketingkat yang lebih tinggi (penyelia

)3.

Horizontal Communication (

id: **14**

Plagiarism detected: **0.7%** <https://katarizon.blogspot.com/2013...> + 9 more resources!



#0

6%

<https://katarizon.blogspot.com/2013/09/a...>



#1

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/734/5/Bab%20...>



#2

2%

<http://digilib.unila.ac.id/7471/15/BAB%2...>



#3

2%

<https://gunawan-smart.blogspot.com/2009/...>



#4

2%

<https://em-ridho.blogspot.com/2012/11/co...>



#5

2%

<https://bettynmawengku.blogspot.com/2017...>



#6

1%

<https://blogpsikologi.blogspot.com/2017/...>



#7

1%

<https://library.binus.ac.id/eColls/eThes...>



#8

0.9%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>

Komunikasi Horizontal) Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

Menurut Edy Sutrisno (2015)

id: **15**

Referenced: **0.53%** in: <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/dow...>

Produktivitas Kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan

id: **16**

Referenced: **0.17%** in: <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/dow...>

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut, Edy Sutrisno (2015):

1. Kemampuan Karyawan harus mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas,

id: **17**

Referenced: **0.43%** in: <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/dow...>

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai Karyawan harus bisa meningkatkan hasil yang harus

id: **18**

Referenced: **3.25%** in: <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/dow...>

dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat

dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu Karyawan berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masalalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

3.  
Metode Penelitian Metode yang digunakan adalah

id: 19

Plagiarism detected: 0.11% <https://journal.uniga.ac.id/index.p...>



#0

1%

<https://journal.uniga.ac.id/index.php/JA...>

metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif

merupakan suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang

id: 20

Plagiarism detected: 0.71% <https://journal.uniga.ac.id/index.p...>



#0

1%

<https://journal.uniga.ac.id/index.php/JA...>

diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisa dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Sedangkan metode verifikatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan Regresi Berganda. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh

. emotional regulation dan Organizational communication terhadap Produktivitas Kerja. Dalam pengolahan data pada penelitian ini menggunakan alat bantu software IBM SPSS versi 2.0.4.

Hasil Penelitian dan Pembahasan 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PD. Viera Sutra Alam Garut yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh data terhadap karakteristik responden sebagai berikut: Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin

frekuensi

Prestasi

Laki-laki

30

37,5 %

Perempuan

32

40 %

jumlah

62

100%

Sumber: data hasil penyebaran kuesioner Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian berjumlah 62 responden. 30 orang ( 37,5%) berjenis laki-laki dan 32 orang (40 %) berjenis kelamin

perempuan dari populasi dalam penelitian. artinya keseluruhan karyawan jika dilihat dari jenis kelamin yang ada di perusahaan PD.Viera Sutra Alam Garut yang lebih dominan adalah jenis kelamin perempuan. Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Jenis kelamin	
frekuensi	
Prestasi	
25 tahun	15
	24,19%
25-30 tahun	25
	40,32 %
30-35 tahun	22
	35,4%
jumlah	62
	100%

Sumber: data hasil penyebaran kuesioner Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini rata-rata berusia 25 tahun berjumlah 15 orang (24,19 %) dan 25 - 30 tahun berjumlah 25 orang (40,32 %) dan rata-rata berusia 30-35 tahun berjumlah 22 orang (35,4 %) artinya keseluruhan karyawan jika dilihat dari usaha yang ada di perusahaan PD.Viera Sutra Alam Garut yang lebih dominan adalah yg berusia 25-30 tahun. Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan usia

Jenis kelamin	
frekuensi	
Prestasi	
Sarjana	30
	48,38 %
SMA/SMK	32
	51,61 %
jumlah	62
	100%

Sumber: data hasil penyebaran kuesioner Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian berjumlah 62 orang berdasarkan pendidikan terakhir karyawan PD.Viera Sutra Alam Garut sarjana berjumlah 30 orang (48,38%), tamat SMA/SMK berjumlah 32 orang (51,61%). Artinya bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden PD.Viera Sutra Alam Garut adalah lulusan SMA/SMK sederajat, hal ini dapat berpengaruh dalam perusahaan. Jenjang pendidikan dalam perusahaan dianggap sangat penting dan juga dilihat dari kemampuan seseorang dalam bekerja, dilihat dari ilmu pengetahuan, skill yang dimiliki. 4.2 Hasil dan pembahasan disesuaikan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan Hipotesis) 4.2.1 Deskripsi item Emotional Regulation PD.Viera Sutra Alam

Tabel 4.4

Deskripsi item Emotional Regulation PD.Viera Sutra Alam

No	
Pernyataan	
Jumlah Skor	
Kategori	
1	

id: **21**

Plagiarism detected: **0.13%** <https://skripsi-konsultasi.blogspot...> + 5 more resources!



#0  
2%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>



#1

2%

<http://eprints.ums.ac.id/61449/1/NASKAH%...>



#2

2%

<https://docplayer.info/47931359-Regulasi...>



#3

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/3061/5/Bab%2...>



#4

2%

<https://docplayer.info/amp/47931359-Regu...>

Keyakinan individu untuk dapat mengatasi suatu masalah

215

Baik

2

Memiliki kemampuan untuk menentukan

id: **22**

Plagiarism detected: **0.38%** <https://skripsi-konsultasi.blogspot...> + 5 more resources!



#0

2%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>



#1

2%

<http://eprints.ums.ac.id/61449/1/NASKAH%...>



#2

2%

<https://docplayer.info/47931359-Regulasi...>



#3

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/3061/5/Bab%2...>



#4

2%

<https://docplayer.info/amp/47931359-Regu...>

suatu cara yang dapat mengurangi emosi negatif

224

Baik

3

Mampu dengan cepat menenangkan diri kembali setelah merasakan emosi yang berlebihan

218

Baik

4

Kemampuan

id: **23**

Plagiarism detected: **0.34%** <https://skripsi-konsultasi.blogspot...> + 6 more resources!



#0

2%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>



#1

2%

<http://eprints.ums.ac.id/61449/1/NASKAH%...>



#2

2%

<https://docplayer.info/47931359-Regulasi...>



#3

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/3061/5/Bab%2...>



#4

2%

<https://docplayer.info/amp/47931359-Regu...>



#5

0.1%

<http://digilib.uad.ac.id/penelitian/Pene...>

untuk tidak terpengaruh oleh emosi negatif yang dirasakan.

237

Baik

5

Mampu Tetap berpikir dan melakukan sesuatu dengan

baik

210

Baik

6

Kemampuan untuk dapat mengontrol emosi yang dirasakan

215

Baik

7

Merespon

id: **24**

Plagiarism detected: **0.19%** <https://skripsi-konsultasi.blogspot...> + 3 more resources!



#0

2%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>



#1

2%

<http://eprints.ums.ac.id/61449/1/NASKAH%...>



#2

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/3061/5/Bab%2...>

emosi yang ditampilkan (respon fisiologis, tingkah laku dan nada suara)

.

218

Baik

8

Mampu menunjukkan respon emosi yang tepat.

220

Baik

9

id: 25

Plagiarism detected: 0.15% <https://skripsi-konsultasi.blogspot...> + 3 more resources!



#0

2%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>



#1

2%

<http://eprints.ums.ac.id/61449/1/NASKAH%...>



#2

2%

<http://digilib.uinsby.ac.id/3061/5/Bab%2...>

Kemampuan individu untuk menerima suatu peristiwa yang menimbulkan emosi negatif.

243

Baik

10

Tidak merasa malu saat merasakan emosi negatif.

225

Baik

Jumlah

223

baik

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat jelas hasil nilai skor rata-rata 223 yang dapat diartikan bahwa emotional regulation PD.Viera Sutera Alam ada dalam penilaian baik dan disimpulkan bahwa emotional regulation berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena regulasi emosi yang baik dapat membuat karyawan mengendalikan dirinya dari emosi negatif dan akan berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja. 4.2.2

Deskripsi Item Organizational Communication PD.Viera Sutra Alam Tabel 4.5

Deskripsi Item Organizational Communication PD.Viera Sutra Alam

No

Pernyataan

Jumlah skor

kategori

1

Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan terkait organisasi

301

Sangat baik

2

Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja ke bawahannya

289

Sangat baik

3

Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan

257

Baik

4

Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan.

213

Baik

5

Karyawan percaya terhadap rekan kerjanya dalam mengerjakan pekerjaan.

307

Sangat Baik

jumlah

273

Sangat baik

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat jelas hasil nilai skor rata-rata 273 yang dapat diartikan bahwa Organizational Communication PD.Viera Sutera Alam ada dalam penilaian baik dan disimpulkan bahwa Organizational Communication berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena Komunikasi antar organisasi yang baik dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya akan berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja.

4.2.3 Deskripsi Item Produktivitas kerja PD.Viera Sutra Alam

Tabel 4.6

Deskripsi Item Produktivitas kerja PD.Viera Sutra Alam

no

pernyataan

Jumlah skor

Kategori

1

Kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja

Sangat Baik

2

Pencapaian target produksi

296

Sangat Baik

3

Semangat kerja dalam mengerjakan tugas

340

Sangat Baik

4

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja

289

Sangat Baik

5

meningkatkan kualitas kerja dari sebelumnya

224

Baik

6

perbandingan input dengan hasil output yang dihasilkan

310

Sangat Baik

jumlah

274

Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat jelas hasil nilai skor rata-rata 274 yang dapat diartikan bahwa Produktivitas Kerja PD.Viera Sutra Alam ada dalam penilaian baik dan disimpulkan bahwa Produktivitas kerja di Pd. Viera Sutra Alam berpengaruh signifikan karena Komunikasi antar organisasi yang baik dan emotional Regulation yg baik dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya akan berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja.

4.2

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 96 responden, dimana dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Garut, didapat hasil dari variabel Celebrity Endorser, maka deskripsi tanggapan responden dapat dijelaskan seperti berikut ini: Tabel 2: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Celebrity Endorser

Dimensi

Skor Rata-rata

Kriteria

1

Trustworthiness

374,5

Baik

2

Expertise



347  
Baik  
3  
Attractiveness

372  
Baik

4  
Respect  
370

Baik  
5  
Similarity

343,25  
Baik  
Rata-rata

361,35  
Baik  
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel celebrity endorser. Dimensi dengan skor penilaian tertinggi adalah dimensi trustworthiness sebesar 374,5 dengan kriteria penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa selebriti-selebriti yang dipilih menjadi ambassador dapat dipercaya untuk menjadi ikon dari produk handphone Vivo. Sedangkan untuk dimensi dengan skor penilaian terendah adalah dimensi similarity sebesar 343,25 dengan kriteria penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa selebriti-selebriti yang dipilih menjadi ambassador dapat mewakili harapan dan keinginan dari para konsumen. Sehingga didapat rata-rata skor penilaian untuk hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel celebrity endorser sebesar 361,35 dengan kriteria penilaian baik. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 96 responden, dimana dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Garut, didapat hasil dari variabel Purchase Intention, maka deskripsi tanggapan responden dapat dijelaskan seperti berikut ini: Tabel 3: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Purchase Intention

No  
Dimensi  
Skor Rata-rata  
Kriteria

1  
Attention  
374,25

Baik  
2  
Interest  
374,25

Baik  
3  
Desire  
379,75

Baik  
4  
Action  
401,75

Baik  
Rata-rata  
382,5

Baik  
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel purchase intention. Dimensi dengan skor penilaian tertinggi adalah dimensi action sebesar 401,75 dengan kriteria penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa minat beli dari para konsumen akan produk VIVO tinggi. Sedangkan untuk dimensi dengan skor penilaian terendah adalah dimensi attention sebesar 374,25 dengan kriteria penilaian baik. Hal ini menunjukkan bahwa ketertarikan dari para konsumen dengan produk-produk VIVO baik. Sehingga didapat rata-rata skor penilaian untuk hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel purchase intention sebesar 382,5 dengan kriteria penilaian baik. 4.3

Pengujian Instrumen Data Hasil uji validitas dari hasil penyebaran kuesioner mengenai Emotional Regulation dan Organizational Communication

id: 26

Plagiarism detected: 0.11% <http://repository.usu.ac.id/bitstre...>



#0

0.5%

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/ha...>

adalah sebagai berikut: Tabel 4.7

Hasil

perhitungan uji validitas Variabel X1, Emotional Regulation

variabel

no pernyataan

koefisien

r tabel df (N-2) = 62-2

Kesimpulan emotional Regulation

1

0,92

0,679

valid

2

0,87

0,679

valid

3

0,76

0,679

valid

4

0,921

0,679

valid

5

0,87

0,679

valid

6

0,921

0,679

valid

7

0,734

0,679

valid

8

0,87

0,679

valid

9

0,921

0,679

valid

10

0,828

0,679

valid

11

0,734

0, 679  
valid  
12  
0,680  
0, 679  
valid  
13  
0,671  
0, 679  
valid  
14  
0,677  
0, 679  
valid  
15  
0,754  
0, 679  
valid  
16  
0,769  
0, 679  
valid  
17  
0,686  
0, 679  
valid  
18  
0,680  
0, 679  
valid

Sumber: hasil penelitian pengolahan data primer (2019) Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa ada 18 item pernyataan instrumen berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar

id: **27**

Plagiarism detected: **0.13%** <http://repository.usu.ac.id/bitstre...>



#0

0.5%

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/ha...>

dibandingkan dengan nilai r tabel, dimana nilai

r tabel adalah  $df = 62 - 2 = 60$ , maka nilai r tabel = 0,679 jadi, seluruh item pernyataan variabel X1 dinyatakan

Valid dengan demikian kuesioner dapat dijadikan alat ukur yang sah dan layak digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.8

Hasil perhitungan uji validitas Variabel X2 Organizational Communication

Variabel no pernyataan

koefisien

r tabel  $df (N-2) = 80-2$

Kesimpulan Organizational Communication

19

0,688

0, 679

valid

20

0,712

0, 679

valid

21

0,797

0, 679

valid  
22  
0,774  
0, 679  
valid  
23  
0,680  
0, 679  
valid  
24  
0,921  
0, 679  
valid  
25  
0,783  
0, 679  
valid  
26  
0,880  
0, 679  
valid  
27  
0,921  
0, 679  
valid  
28  
0,828  
0, 679  
valid

Sumber: hasil penelitian pengolahan data primer (2019)

Dari tabel 4.8 menunjukkan 10 butir pernyataan instrumen berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar

id: **28**

Plagiarism detected: **0.13%** <http://repository.usu.ac.id/bitstre...>



#0

0.5%

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/ha...>

dibandingkan dengan nilai r tabel, dimana nilai

r tabel adalah  $df = 62 - 2 = 60$  maka r tabel = 0,679 jadi, seluruh item pernyataan Variabel X2 dinyatakan valid.

Dengan demikian kuesioner dapat dijadikan alat ukur yang sah dan layak digunakan untuk penelitian. Tabel 4.9

Hasil perhitungan uji validitas Variabel Y Produktivitas Kerja

variabel

no pernyataan

koefisien

r tabel  $df (N-2) = 62-2$

Kesimpulan Produktivitas Kerja

29

0,779

0, 679

valid

30

0,751

0, 679

valid

31

0,794

0,679  
valid  
32  
0,725  
0,679  
valid  
33  
0,687  
0,679  
valid  
34  
0,689  
0,679  
valid  
35  
0,735  
0,679  
valid  
36  
0,882  
0,679  
valid  
37  
0,921  
0,679  
valid  
38  
0,828  
0,679  
valid

Sumber: hasil penelitian pengolahan data primer (2019) /w:t /w:

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa ada 10 item pernyataan instrumen berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar

id: **29**

Plagiarism detected: **0.13%** <http://repository.usu.ac.id/bitstre...>



#0

0.5%

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/ha...>

dibandingkan dengan nilai r tabel, dimana nilai

r tabel adalah  $df = 62 - 2 = 60$ , maka nilai r tabel = 0,679 jadi, seluruh item pernyataan variabel Y dinyatakan

Valid dengan demikian kuesioner dapat dijadikan alat ukur yang sah dan layak digunakan untuk penelitian. 4.4

Analisis Regresi Linier Sederhana Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan

menggunakan alat bantu software SPSS. Tabel 4.4

Hasil Uji Regresi linear berganda

id: **30**

Plagiarism detected: **0.28%** <https://journal.uniga.ac.id/index.p...> + 5 more resources!



#0

1%

<https://journal.uniga.ac.id/index.php/JA...>



#1

0.8%

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/ha...>



#2

0.5%

<https://id.123dok.com/document/7q0ne3y6-...>



#3

0.3%

<http://luanvan.co/luan-van/khoa-luan-xac...>



#4

0.2%

<https://id.123dok.com/document/nq7vrvq6-...>

Coefficients

aModel

Unstandardized Coefficients

Standardized Coefficients

t

Sig.

B

Std. Error

Beta

1

(Const

ant)

,238

,093

2,558

,012

E. Regulation

,245

,005

,438

46,295

,000

O.communication

,668

,011

,568

60,094

,000

Dependent Variable: var y ( Produktivitas Kerja)

Sumber: hasil penelitian pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 4.15

id: **31**

Plagiarism detected: **0.19%** <http://repository.usu.ac.id/bitstre...>



#0

0.8%

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/ha...>

maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,238 + 0,245 X1 + 0,668 X2$$

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa konstanta tanpa adanya variabel Emotional Regulation (X1) Organizational Communication (X2), Variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,238, Emotional Regulation (X1) sebesar 0,245 artinya hubungan Emotional Regulation dengan Produktivitas Kerja menandakan bahwa setiap kenaikan 1% dari Emotional Regulation akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 24,5 % Organizational Communication (X2) sebesar 0,668 artinya hubungan budaya organisasi akan meningkat produktivitas kerja sebesar 66%. 5.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan tentang celebrity endorser dan purchase intention, maka dapat ditarik kesimpulan dan Hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai

berikut: Emotional Regulation pada PD. Viera Sutra Alam Di Garut secara umum dengan penilaian baik, untuk tercapainya tujuan perusahaan yang optimal, meskipun dengan penilaian baik masih terdapat permasalahan. Hal ini dikuatkan oleh dengan adanya penilaian hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PD. Viera Alam Sutra Garut dengan nilai rata-rata berkriteria baik, tetapi ada juga pernyataan dalam dimensi "Mampu

id: **32**

Plagiarism detected: **0.11%** <https://skripsi-konsultasi.blogspot...>



#0

2%

<https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/...>

Tetap berpikir dan melakukan sesuatu dengan

baik" maka karyawan PD. Viera Sutra Alam Garut masih sulit dalam berpikir setelah emosi nya terpengaruh.

Organizational Communication

pada PD. Viera Sutra Alam Di Garut secara umum dengan penilaian baik, untuk tercapainya tujuan perusahaan yang optimal, meskipun dengan penilaian baik masih terdapat permasalahan. Hal ini dikuatkan oleh dengan adanya penilaian hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PD. Viera Alam Sutra Garut dengan nilai rata-rata berkriteria baik, tetapi ada juga pernyataan dalam dimensi "Setiap kendala pekerjaan yang terjadi karyawan mengkomunikasikan kepada atasan" maka karyawan diharuskan melakukan komunikasi dengan atasan bila terjadi suatu masalah Produktivitas Kerja, secara umum produktivitas kerja PD. Viera Sutra Alam Di Garut dengan penilaian baik. Hasil nilai skor rata-rata 213 yang dapat diartikan bahwa Produktivitas Kerja PD. Viera Sutra Alam ada dalam penilaian baik dan disimpulkan bahwa Produktivitas kerja di Pd. Viera Sutra Alam berpengaruh signifikan karena Komunikasi antar organisasi yang baik dan emotional Regulation yg baik dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya akan berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja.

Hasil dari analisis regresi berganda didapat hasil bahwa H1 diterima maka variabel Emotional Regulation, Organizational Communication

id: **33**

Plagiarism detected: **0.11%** <https://id.123dok.com/document/z1dg...>



#0

3%

<https://id.123dok.com/document/z1dgd6vz-...>

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas

Kerja sehingga sesuai dengan proses pengambilan hipotesis. Dan hasil dari pengujian parsial variabel Emotional Regulation (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Dan variabel Organizational Communication (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. 5.2

Saran Setelah melakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner, maka penulis mengajukan

id: **34**

Plagiarism detected: **0.11%** <https://id.123dok.com/document/7q0n...>



#0

0.5%

<https://id.123dok.com/document/7q0ne3y6-...>

beberapa saran atau masukan sebagai berikut:

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti terhadap PD. VIERA SUTRA ALAM DI GARUT adalah : Para karyawan diberi pengarahan seputar emotional regulation agar kinerja mereka meningkat maka produktivitas kerja para karyawan pun akan meningkat. Diharapkan atasan lebih dekat dengan karyawan agar tidak ada keterbatasan dalam berkomunikasi. Karyawan diharuskan berfikir positif dan mengembalikan keadaan berfikir supaya agar tetap tenang dalam bekerja. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya dan untuk meningkatkan pengetahuan dalam penelitian mengenai emotional regulation, organizational Communication dan Produktivitas Kerja. Daftar Pustaka

Ansgar Zerfass,

Dejan Vercic, Markus Wiesenberg (2015) Managing CEO communication and positioning A cross-national study among corporate communication leaders. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JCOM-11-2014-0066>

<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JCOM-11-2014-0066> Aprilia Titi Sari, dkk (2016) Analisis

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Melakukan Pekerjaan Bebas Dalam Memenuhi Kewajiban Perpajakannya) [jurnal.unpand.ac.id/index.php/AKS/article/download/458/444](http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/AKS/article/download/458/444)  
Dessler

, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba EmpatDessler

, G. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management). Jakarta: Salemba EmpatDwi

Dian Putra Prasetio

, Istiatin, Sri Hartono(2019)

id: **35**

Referenced: **0.43%** in: <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/423E...>

Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/423>

<http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/423>Edy

Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja (Jakarta: Kencana, 2015) <https://e-book/search?q=Edy+Sutrisno%2C+Op.Cit%2Ch.104-105>

[https://E-Book/search?q=Edy+Sutrisno%2C+Op.Cit%2Ch.104-105 &oq=Edy+Sutrisno%2C+Op.Cit%2Ch.104-105 &aqs=chrome..69i57.1110j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://E-Book/search?q=Edy+Sutrisno%2C+Op.Cit%2Ch.104-105&oq=Edy+Sutrisno%2C+Op.Cit%2Ch.104-105&aqs=chrome..69i57.1110j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)Firmansyah, Hilman & Syamsudin, Acep

. 2016. Organisasi dan Manajemen Bisnis. Ombak, YogyakartaGross, J J (2014) Emotional

id: **36**

Plagiarism detected: **0.11%** <http://eprints.ums.ac.id/61449/1/NA...>



#0

2%

<http://eprints.ums.ac.id/61449/1/NASKAH%...>

Regulation: Conceptual and empirical foundations. In

J J Gross (Ed), Handbook of emotional Regulation (2nd ed) (pp.3-20). New York, NY: GuilfordHannah K.

Lennarz,1 Tom Hollenstein,2 Anna Lichtwarck-Aschoff,1 Emmanuel Kuntsche,1,3 and Isabela Granic (2018)

id: **37**

Referenced: **0.26%** in: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/01650254187555...>

Emotion regulation in action: Use, selection, and success of emotion regulation in adolescents' daily lives <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0165025418755540>

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0165025418755540>Hanggraeni, Dewi.

2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPFEUIHannah K. Lenarz, (2018)

id: **38**

Referenced: **0.3%** in: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/01650254187555...>

Emotion Regulation In Action: Use, Selection, And Success Of Emotion Regulation In Adolescents' Daily Lives <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0165025418755540>

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0165025418755540>Hani, T. Handoko

. 2014.

id: **39**

Referenced: **0.13%** in: <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/dow...>

Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:

BPFE-YogyakartaHasibuan, Malayu S.P

. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi AksaraHasibuan, Malayu S.P

. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksarahenny

Sjafitri, Nelharisma, Lenny Hasan(2019)

id: **40**

Referenced: **0.49%** in: <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/...>

Pengaruh komunikasi interpersonal dan semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di rumah sakit Islam Ibnu Sina Padang <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/1191>

[https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/](https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/1191)

1191Komariah,

id: **41**

Referenced: **0.11%** in: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/downl...>

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

PegawaiDi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga BerencanPemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/1668/1340>

Laili, Anggraini,dkk (2018) Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Intensi Agresivitas Verbal Instrumental Pada atak Di Ikatan Mahasiswa Sumatera Utara Universitas Diponegoro



<https://ejournal3.hjhcbgdundip.ac.id/index.php/empati/article/download/21864/20145>  
<https://ejournal3.hjhcbgdundip.ac.id/index.php/empati/article/download/21864/20145>Liliweri, Alo  
. 2014.Sosiologi dan Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.Modul Pengolahan Data dengan SPSS.  
Universitas Garut. 2018

Manik, s  
. (2014).

id: 42

Referenced: 0.09% in: <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/dow...>

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Karyawan. Diperoleh Dari: <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/download/154/160> Pada  
tanggal: 24 Agustus 2019.Nur Faqih Ragil Nugroho, Frieda NRH  
(2016 )

id: 43

Referenced: 0.28% in: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/downl...>

Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Resolusi Konflik Pada Karyawan P.T Pertamina Refinery Unit Iv  
Cilacap<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/download/15397/14889>

Romli,, Khomsahrial.

2014. Komunikasi Organisasi. Grasindo, Jakarta.Rahmat Hidayat, Ulia Hasanah

(2016) Hubungan komunikasi terhadap produktivitas karyawan di Binka Nayadam

Batam<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/79>

Rosid Santoso

(2019)

id: 44

Plagiarism detected: 0.13% <https://id.123dok.com/document/ky6k...> + 2 more resources!



#0

5%

<https://id.123dok.com/document/ky6kjxoz-...>



#1

3%

<https://id.123dok.com/document/z1dgd6vz-...>

Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Adhi Karya Proyek Renovasi dan Pengembangan

Surakarta[http://eprints.iainsurakarta.ac.id/3812/1\\_%20ROSID%20SANTOSO.pdf](http://eprints.iainsurakarta.ac.id/3812/1_%20ROSID%20SANTOSO.pdf)

<https://www.emerald.com/insight/search?q=Ramendra%20Singh>

Ramendra<https://www.emerald.com/insight/search?q=Ramendra%20Singh>

<https://www.emerald.com/insight/search?q=Ramendra%20Singh>

Singh<https://www.emerald.com/insight/search?q=Ramendra%20Singh>

, <https://www.emerald.com/insight/search?q=Rakesh%20Kumar%20Singh>

Rakesh Kumar<https://www.emerald.com/insight/search?q=Rakesh%20Kumar%20Singh>

<https://www.emerald.com/insight/search?q=Rakesh%20Kumar%20Singh>

Singh<https://www.emerald.com/insight/search?q=Rakesh%20Kumar%20Singh>

, <https://www.emerald.com/insight/search?q=Diptiman%20Banerji>

Diptiman<https://www.emerald.com/insight/search?q=Diptiman%20Banerji>

<https://www.emerald.com/insight/search?q=Diptiman%20Banerji>

Banerji, (2018)

id: 45

Referenced: 0.41% in: <https://www.emerald.com/insight/search?q=Ramendra%20Singh>

Emotion regulation - natural reward strategy linkage and its impact on sales performance: the mediating  
impact of salesmanship skills<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JBIM-10-2016-0236/full/html>

Romadona, M. R

. (2018). Peran Harga Diri dalam Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap .keterlibatan kerja peneliti di  
suatu lembaga riset diperoleh di:<http://dx.doi.org/%20http://dx.doi.org/10.30818/jpkm.2018.2030208>

<http://dx.doi.org/%20http://dx.doi.org/10.30818/jpkm.2018.2030208> Pada tanggal 24 Agustus 2019.Siagian.

2013.

id: **46**

Referenced: **0.11%** in: <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/423E...>

Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi

AksaraSutrisno, Edy.

2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media GroupTerry, R. George

. 2013. Principles of Management. Jakarta: ErlanggaPace, R. Wayne & Faules, Don F

. 2015. Komunikasi Organisasi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.Widiyastuti, Laili.

2014. Regulasi Emosi Pada Guru BK Program Akselerasi SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta.Anggraeni Dewi

Rinny

(2018)

id: **47**

Referenced: **0.34%** in: <https://journal.unpas.ac.id/index.php/linimasa/article/view/...>

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja dan Produktivitas Dosen

IPDN<https://journal.unpas.ac.id/index.php/linimasa/article/view/1082/596>

<https://journal.unpas.ac.id/index.php/linimasa/article/view/1082/596>

Young Kim

(2018) Enhancing employee communication behaviors for sensemaking and sensegiving in crisis

situations<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JCOM-03-20>

<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JCOM-03-20>Rusli, Yenni

(2016) Pengaruh Komunikasi Internal

id: **48**

Referenced: **0.19%** in: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/downl...>

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai

Timur<http://>

id: **49**

Referenced: **0.19%** in: <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PD/article/view/214...>

[ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PD/article/view/2142](http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PD/article/view/2142)

<http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PD/article/view/2142>

Jurnal Wacana Ekonomi

Lisana Khoiroh Vol. ##; No. ##; Tahun

Halaman ###-###

[www.jurnal.uniga.ac.id](http://www.jurnal.uniga.ac.id)



Plagiarism Detector  
Your right to know the authenticity!