

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA
MITRAJAYA MANDIRI DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)**



Oleh :

**NURJANAH
NIM. 1402095143**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Mitrajaya
Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara

Nama : Nurjanah

NIM : 1402095143

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui,

Pembimbing I

Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si
NIDN. 0013108005

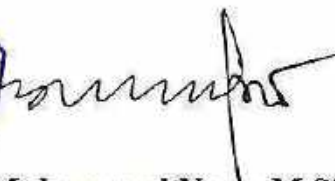
Pembimbing II

Annisa Wahyuni Arsyad, S.IP., MM
NIDN. 1110068203

Mengetahui,

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman




Dr. H. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 198061 1 001

Tanggal Lulus : 17 Juni 2021

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DINYATAKAN LULUS PADA

**HARI
TANGGAL**

**: KAMIS
: 17 Juni 2021**

**1. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si
NIDN. 0013108005**

1.



**2. Annisa Wahyuni Arsyad, S.IP., MM
NIDN. 1110068203**

2.



**3. Dr. Finnah Fourgoniah, S.Sos., M.Si
NIP. 198007092006042001**

3.



**4. M. Tommy Fimi Putera, S.E., M.Si
NIDN. 1109118606**

4.



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 17 Juni 2021
Penulis,



Nurjanah
NIM. 1402095143

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURJANAH
NIM : 1402095143
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas skripsi saya yang berjudul "pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada pt. Prima mitrajaya mandiri di kabupaten kutai kartanegara." beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Samarinda
Tanggal : 17 November 2022
Yang menyatakan,



NURJANAH

RIWAYAT HIDUP



Nurjanah, lahir di Desa Benua Puhun 27 Februari 1996.

Merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak H. Ardinansyah dan Ibu Hj. Juriati. Pada tahun 2002 memulai pendidikan Sekolah Dasar Negeri 001 Desa Benua

Puhun hingga lulus pada tahun 2008 lalu melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Muara Kaman dan lulus pada tahun 2011. Setelah itu melanjutkan pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Plus Melati Samarinda dengan mengambil jurusan Teknologi Komunikasi dan Informatika dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan sarjana (S-1) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, jurusan Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda melalui seleksi SMMPTN. Pada tahun 2017 mengikuti kuliah kerja nyata (KKN) Tematik Kopetensi di Kota Bontang, Kalimantan Timur selama 60 hari terhitung sejak tanggal 30 Juni 2017, kemudian dilanjutkan dengan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara”.

ABSTRAK

Nurjanah, Pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kutai Kartanegara, di bawah bimbingan .

Komunikasi memiliki dampak penting atau di antara kelompok kerja dalam komunikasi perusahaan. Komunikasi yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik. Sementara itu, kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengevaluasi, menyampaikan dan mengontrol emosi sehingga menjadi lebih percaya diri dan memiliki kontrol atas tugas yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kuantitatif asosiatif dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan terhadap 56 karyawan pada PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan teknik pengambilan sampel berupa *simple random sampling*. data dianalisis dengan analisis regresi linier ganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 56 karyawan yang terkumpul, sebagian besar laki-laki (89%), berumur 26-35 tahun (50%), bekerja 1-5 tahun (50%), berpendidikan terakhir SMA (57%) dan telah menikah (80%). Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ($p=0,000$). Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ($p=0,000$). Komunikasi dan kecerdasan emosional bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p=0,000$) dengan kontribusi sebesar 70,6%. Komunikasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,643.

Kinerja karyawan semakin meningkat dengan meningkatnya komunikasi dan kecerdasan emosional karyawan. Dengan meningkatkan komunikasi dan kecerdasan emosional maka karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kinerja karyawan, komunikasi

ABSTRACT

Nurjanah, The influence of communication and emotional intelligence on employee performance at PT. Prima MitraJaya Mandiri in Kutai Kartanegara, under the guidance of .

Communication has an important impact or between work groups in corporate communications. Good communication can make employees work better. Meanwhile, high emotional intelligence is able to evaluate, convey and control emotions so that they become more confident and have control over the tasks they do. This study aims to determine the effect of communication and emotional intelligence on employee performance.

This method of research uses a associative quantitative research that was conducted by survey using a questionnaire. The study was conducted on 56 employees at PT. Prima MitraJaya Mandiri in Kutai Kartanegara Regency with a sampling technique in the form of simple random sampling. data were analyzed by multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that as many as 56 employees collected, most of them were male (89%), aged 26-35 years (50%), worked 1-5 years (50%), had high school education (57%) and had married (80%). Communication has a significant and positive effect on employee performance ($p=0.000$). Emotional intelligence has a significant and positive effect on employee performance ($p=0.000$). Communication and emotional intelligence together have a significant effect on employee performance ($p=0.000$) with a contribution of 70.6%. Communication is more dominant in influencing employee performance with a regression coefficient of 0.643.

Employee performance is increasing with increasing employee communication and emotional intelligence. By improving communication and emotional intelligence, employees can work better in accordance with the work targets set by the company.

Keywords: emotional intelligence, employee performance, communication

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr. Wb

Segala puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, dengan kasihNya yang melimpahkan rahmat dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara”**, untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian sarjana (S1) program studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari perhatian, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang sungguh berarti dan berharga bagi penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis dalam rangka melanjutkan pendidikan pada tingkat Perguruan Tinggi.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda beserta seluruh staf pengajar dan administrasi.
3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Ketua Program S1 Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberikan kesempatan

kepada Penulis untuk menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman.

4. Ibu Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si dan Ibu Annisa Wahyuni Arsyad, S.IP.,MM selaku dosen pembimbing I dan II yang telah berusaha payah membimbing dan meluangkan waktu untuk mendorong dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Dr. Finnah Fourqoniah, S.Sos., M.Si dan Bapak Muhammad Tommy Fimi Putera, SE., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik, saran dan masukan untuk perbaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen yang telah berbagi ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis selama menempuh studi di Fakultas ini dan tidak lupa kepada seluruh staf TU dan Akademik serta bagian kemahasiswaan.
7. Keluarga tercinta Ayahanda saya bapak H. Ardinansyah, dan Ibunda saya Hj. Juriati, Saudari saya Siti Karina, Saudara saya M. Iqbal Ardi Saputra. Terima kasih atas doa yang tiada henti-hentinya engkau panjatkan disetiap langkah anakmu terimakasih juga atas dukungan serta motivasinya selama ini, baik dalam keadaan susah maupun senang.
8. Pihak Perusahaan PT. Prima Mitrajaya Mandiri yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan.
9. Seluruh mahasiswa Administrasi Bisnis angkatan 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, dukungan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu sangat diharapkan kritikan dan saran. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang memerlukan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Samarinda, 17 Juni 2021

Nurjanah

DAFTAR ISI

	Hlm.
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
 BAB II KERANGKA DASAR TEORI	
2.1 Teori dan Konsep	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Komunikasi.....	13
2.1.3 Kecerdasan Emosional	22
2.1.4 Kinerja Karyawan	27
2.1.5 Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.2 Landasan Empiris	32
2.3 Hipotesis.....	34
2.4 Definisi Konseptual.....	35
2.5 Alur Pikir Penelitian	36
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Definisi Operasional	39
3.3 Populasi, dan Sampel Penelitian	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5 Alat Ukur Data	42
3.6 Teknik Analisis data	42
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.3 Analisis Regresi Linier Ganda	46
3.6.4 Pengujian Parsial (Uji t)	47

3.6.5 Pengujian Simultan (Uji F)	48
3.6.6 Koefisien Determinasi (R Square).....	49
3.6.7 Uji Variabel Dominan.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian.....	51
4.1.1 Sejarah Singkat	51
4.1.2 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	52
4.2 Hasil Penelitian.....	52
4.2.1 Penyebaran Kuesioner	52
4.2.2 Deskripsi Responden	53
4.3 Hasil Analisa Data	88
4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	88
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	91
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Ganda.....	94
4.3.4 Hasil Uji Hipotesis.....	97
4.4 Pembahasan.....	99
4.4.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	99
4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	102
4.4.3 Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.....	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Pembahasan.....	107
5.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Hasil kinerja karyawan tahun 2017	5
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	36
Tabel 3.1	Definisi Operasional Penelitian.....	43
Tabel 3.2	Skor jawaban tiap kriteria jawaban	46
Tabel 4.1	Gambaran pengumpulan data.....	57
Tabel 4.2	Hasil uji validitas variabel komunikasi	92
Tabel 4.3	Hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional	93
Tabel 4.4	Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan	93
Tabel 4.5	Tingkat keandalan berdasarkan <i>crobach alpha</i>	94
Tabel 4.6	Hasil uji reliabilitas	94
Tabel 4.7	Hasil uji normalitas	95
Tabel 4.8	Hasil uji linieritas.....	97
Tabel 4.9	Hasil uji multikolinieritas	99
Tabel 4.10	Hasil uji regresi linier ganda	100
Tabel 4.11	Hasil koefisien determinasi	101
Tabel 4.12	Hasil uji t	102
Tabel 4.13	Hasil uji F	103

DAFTAR BAGAN

Nomor	Judul	Halaman
Bagan 2.1	Alur pikir penelitian.....	41
Bagan 4.1	Struktur Organisasi PT. Prima Mitrajaya Mandiri.....	56

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 4.2	Gambaran umur responden.....	58
Gambar 4.3	Gambaran jenis kelamin responden	59
Gambar 4.4	Gambaran masa kerja responden	59
Gambar 4.5	Gambaran pendidikan terakhir responden	60
Gambar 4.6	Gambaran status pernikahan responden.....	61
Gambar 4.7	Hasil jawaban pertanyaan 1 variabel komunikasi	63
Gambar 4.8	Hasil jawaban pertanyaan 2 variabel komunikasi	64
Gambar 4.9	Hasil jawaban pertanyaan 3 variabel komunikasi	65
Gambar 4.10	Hasil jawaban pertanyaan 4 variabel komunikasi	66
Gambar 4.11	Hasil jawaban pertanyaan 5 variabel komunikasi	67
Gambar 4.12	Hasil jawaban pertanyaan 6 variabel komunikasi	68
Gambar 4.13	Hasil jawaban pertanyaan 1 variabel kecerdasan emosional	70
Gambar 4.14	Hasil jawaban pertanyaan 2 variabel kecerdasan emosional	71
Gambar 4.15	Hasil jawaban pertanyaan 3 variabel kecerdasan emosional	72
Gambar 4.16	Hasil jawaban pertanyaan 4 variabel kecerdasan emosional	73
Gambar 4.17	Hasil jawaban pertanyaan 5 variabel kecerdasan emosional	74
Gambar 4.18	Hasil jawaban pertanyaan 6 variabel kecerdasan emosional	75
Gambar 4.19	Hasil jawaban pertanyaan 7 variabel kecerdasan emosional	76
Gambar 4.20	Hasil jawaban pertanyaan 8 variabel kecerdasan emosional	77
Gambar 4.21	Hasil jawaban pertanyaan 9 variabel kecerdasan emosional	78
Gambar 4.22	Hasil jawaban pertanyaan 10 variabel kecerdasan emosional	79
Gambar 4.23	Hasil jawaban pertanyaan 11 variabel kecerdasan emosional	80
Gambar 4.24	Hasil jawaban pertanyaan 1 variabel kinerja karyawan	82
Gambar 4.25	Hasil jawaban pertanyaan 2 variabel kinerja karyawan	83
Gambar 4.26	Hasil jawaban pertanyaan 3 variabel kinerja karyawan	84
Gambar 4.27	Hasil jawaban pertanyaan 4 variabel kinerja karyawan	85
Gambar 4.28	Hasil jawaban pertanyaan 5 variabel kinerja karyawan	86
Gambar 4.29	Hasil jawaban pertanyaan 6 variabel kinerja karyawan	87
Gambar 4.30	Hasil jawaban pertanyaan 7 variabel kinerja karyawan	88
Gambar 4.31	Hasil jawaban pertanyaan 8 variabel kinerja karyawan	89
Gambar 4.32	Hasil jawaban pertanyaan 9 variabel kinerja karyawan	90
Gambar 4.33	Hasil jawaban pertanyaan 10 variabel kinerja karyawan	91
Gambar 4.34	Grafik Normal P-P Plot	96
Gambar 4.35	Grafik scatterplot heteroskedastisitas	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi sangat mempengaruhi kehidupan masyarakat secara individu maupun dalam kehidupan berorganisasi. Sejalan dengan perkembangan tersebut, perusahaan harus mengembangkan teknik manajemen untuk bertahan dengan kondisi persaingan yang lebih keras. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebagai bagian dari aspek yang mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting dari manajemen perusahaan untuk melakukan upaya terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Teknik manajemen modern menggunakan komunikasi yang memfasilitasi transformasi manusia sebagai salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi adalah proses sarana akses ke pikiran atau pikiran orang lain. Komunikasi penting dalam sebuah perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan tujuan organisasi. Hal ini karena komunikasi karyawan merupakan penyebaran informasi terkait dengan tugas pekerjaan dari pimpinan (Femi, 2014: 75).

Komunikasi memiliki dampak penting atau di antara kelompok kerja dalam komunikasi perusahaan adalah saluran untuk mengalirkan informasi, sumber daya, dan bahkan kebijakan. Komunikasi pada gilirannya, termasuk kegiatan mengirim dan menerima pesan melalui berbagai lapisan otoritas,

menggunakan berbagai sistem pesan, dan mendiskusikan berbagai topik yang menarik untuk perusahaan tempat bekerja (Shonubi dan Akintaro, 2016:1904).

Nebo dan Nwankwo (2015: 131) menyatakan bahwa komunikasi dapat mendorong karyawan untuk perubahan yang diinginkan, mengatasi kekhawatiran dan masalah para karyawan, meningkatkan tanggung jawab dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam rencana perubahan dan melaksanakannya. Artinya bahwa dengan adanya komunikasi yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik. Semakin baik komunikasi para karyawan maka kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Penelitian terkait dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan telah dilaporkan oleh beberapa peneliti. Femi (2014: 80) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi yang efektif menciptakan saling pengertian antara manajemen dan pekerja yang membantu dalam membangun hubungan yang tulus di antara kedua pihak dalam organisasi. Sedangkan komunikasi yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, komunikasi adalah sarana yang melaluinya tugas dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas dan hasil yang diharapkan diketahui oleh bawahan yang membuat pekerjaan lebih mudah untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Atambo dan Momanyi (2016: 338) dalam penelitiannya menyatakan bahwa berbagai bentuk komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bentuk komunikasi antara karyawan dengan level yang sama dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karena meningkatkan koordinasi kerja. Komunikasi ke bawah dapat memahami apa yang diharapkan para senior dan dengan demikian membantu karyawan

berkinerja lebih baik. Melalui sistem komunikasi yang efektif, informasi tepat waktu dan meningkatkan kinerja dan pelaksanaan tugas masing-masing. Karyawan yang menerima instruksi dari senior dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. Komunikasi vertikal yang memungkinkan aliran informasi dari staf junior ke manajemen membuat karyawan dapat berinteraksi dengan senior untuk mendiskusikan kinerja dan mampu meningkatkan keluhan setiap kali mereka tidak puas dengan kondisi kerja.

Aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi dan berhubungan dengan kemampuan untuk mengenali makna, dan cara pemecahan masalah atas dasar emosi, kapasitas untuk memahami, emosi memahami informasi emosi, dan mengelola emosi (Vratskikh dan Masa'deh, 2016: 68). Orang dengan kecerdasan emosional tinggi dapat merasakan emosi dirinya dan emosi orang lain, dapat mengevaluasi emosi-emosi tersebut dan selanjutnya mengelolanya untuk mendapatkan hasil yang positif dan diinginkan (Dhani dan Sharma, 2017: 180). Orang yang memiliki kecerdasan emosional tingkat tinggi lebih profesional dalam mengevaluasi, menyampaikan dan mengontrol pemanfaatan sentimen mereka dan sebagai hasilnya mereka menjadi lebih percaya diri dan memiliki kontrol sempurna atas tugas yang mereka lakukan (Khan dan Mahmood, 2016: 46).

Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan telah dilaporkan oleh beberapa peneliti. Ahmed dan Sabir (2016:70) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Kinerja kerja karyawan yang lebih baik dapat dicapai melalui identifikasi faktor-faktor yang dapat menimbulkan masalah dalam jadwal normal kerja psikologis. Hasil serupa dinyatakan oleh Akhtar dan Ghufuran (2017: 6-7) bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi lebih mahir menggunakan emosi mereka untuk memfasilitasi kinerja mereka di pekerjaan. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi lebih mengetahui bagaimana emosi tertentu memengaruhi perilaku dan kinerja pekerjaan di tempat kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih dapat mengatur emosi sedemikian rupa sehingga lebih percaya diri dan mengontrol persyaratan kerja di tempat kerja.

PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit. Perusahaan tersebut mulai beroperasi tanggal 4 Desember 2011. Produk utama perusahaan adalah CPO dan produ sampingannya berupa biogas. PT. Prima Mitrajaya Mandiri terletak di Desa Benua Puhun, Kecamatan Muara Kaman, Kabupaten Kutai Kertanegara.

Berdasarkan hasil prasurvei melalui wawancara dengan Manajer SDM, PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai permasalahan pada kinerja karyawan meliputi datang terlambat, tidak masuk tanpa ijin yang jelas, terlibat konflik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan sering terjadi kesalahan persepsi mengenai tugas yang dilakukan oleh beberapa karyawan. Rendahnya kinerja karyawan yang terjadi di PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara juga ditunjukkan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2017.

PT. Prima Mitrajaya Mandiri melakukan penilaian kinerja kepada para karyawan setiap satu tahun sekali. Hasil penilaian kinerja 128 karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2017 dipaparkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil kinerja karyawan tahun 2017

Dimensi Kinerja	Skor	Bobot
Disiplin	7,06	1,41
Kuantitas kerja	7,80	1,56
Kualitas kerja	6,24	1,25
Kerjasama	3,55	0,53
Sikap kerja	4,00	0,60
Tanggung jawab	6,60	0,66
Jumlah		6,01

Sumber: Data ketenagakerjaan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2017

Hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa skor bobot kinerja karyawan sebesar 6,01 menunjukkan nilai yang cukup rendah. Rendahnya kinerja karyawan tersebut terutama disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan pada dimensi kerjasama dan sikap kerja. Rendahnya kinerja karyawan yang terjadi di PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara yang terjadi secara terus menerus dapat menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan karena dapat berdampak pada rendahnya kinerja perusahaan secara global. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Komunikasi dan kecerdasan emosional dinyatakan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Wangi dan Faslah, 2013: 126). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi

diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan atau kerjasama dengan orang lain (Goleman, 2009: 57). Goleman (2009: 57) juga menyatakan bahwa ketrampilan seseorang dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam membina hubungan atau kerjasama dengan orang lain. Sedangkan Carmeli (2003: 289) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan sikap kerja positif, sikap rendah hati, dan hasil kerja yang baik. Kemampuan kecerdasan emosional dan ketrampilan berkomunikasi yang dimiliki seseorang dapat membangun hubungan kerjasama yang baik, membentuk sikap kerja positif, kooperatif dan saling menghargai.

PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara juga mengalami permasalahan terkait dengan komunikasi dan kecerdasan emosional para karyawan. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa komunikasi yang ada di dalam perusahaan belum terjadi secara efektif. Hal ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan seperti sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan, kesalahan persepsi dari karyawan terkait tugas yang diberikan pimpinan dan karyawan sulit bekerja dalam sebuah tim. Selain itu, kecerdasan emosi beberapa karyawan juga masih rendah yang ditunjukkan dengan rendahnya cara mengelola waktu dalam pekerjaannya dan ketika terjadi permasalahan dalam diri ataupun keluarganya atau konflik dengan rekan kerja membuat dirinya tidak konsentrasi melakukan pekerjaan dan pekerjaan menjadi terbengkalai.

Permasalahan-permasalahan terkait komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara memberi ketertarikan bagi peneliti untuk melakukan penelitian

tentang pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Oleh karena itu, judul dari penelitian ini yaitu “Pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah komunikasi dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Apakah komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara?
3. Dari berbagai variabel yang diteliti berupa komunikasi dan kecerdasan emosional, mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara antara variabel komunikasi dan kecerdasan emosional.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen terutama terkait dengan kajian pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian sejenis dan juga sebagai rekomendasi bagi penelitian selanjutnya yang akan mengkaji kajian serupa dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan komunikasi dan kecerdasan emosional karyawan.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Teori dan Konsep

Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena (Sugiyono, 2016: 52). Teori merupakan konseptualisasi yang umum. Konseptualisasi diperoleh melalui jalan yang sistematis. Sebuah teori harus dapat diuji kebenarannya. Menurut Wardhani (2008: 9) konsep adalah ide yang dapat digunakan atau memungkinkan seseorang untuk mengelompokkan atau menggolongkan sesuatu objek.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009: 6). Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu

dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Mangkunegara (2016: 2) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Peranan manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam menetapkan program kepegawaian yang antara lain (Hasibuan, 2016:14):

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *The right man in the right place* dan *The right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
- f. Memonitor dengan cermat Undang – Undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian batas jasa perusahaan sejenis
- g. Memonitir kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon

2.1.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian yang dijelaskan sebagai berikut (Hasibuan, 2016: 39):

1. Perencanaan, merupakan perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

3. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian, adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan, merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan, merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.
11. Pemberhentian, yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Pada penjelasan diatas dapat diketahui bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan untuk memenuhi tujuan kedua pihak, yaitu tercapainya kepuasan dan kesejahteraan karyawannya dan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah proses di mana satu pihak (pengirim) mengirimkan informasi (yaitu pesan). Komunikasi merupakan proses berkelanjutan antara dua pihak yang terlibat dan itu terjadi dalam berbagai tingkatan, seperti tingkat komunikasi intra-individu (Keith, 2014). Definisi lain dari komunikasi dinyatakan oleh Shonubi dan

Akintaro (2016: 1905-1906) bahwa komunikasi adalah proses di mana seorang individu (komunikator) mentransmisikan rangsangan (biasanya simbol verbal) untuk memodifikasi perilaku individu lain (berkomunikasi). Balakrishnan dan Masthan (2013: 2-3) mendefinisikan komunikasi sebagai teknologi dan sistem yang digunakan untuk mengirim dan menerima pesan. Sedangkan komunikasi internal didefinisikan sebagai pertukaran informasi baik formal maupun informal antara manajemen dan karyawan dalam organisasi. Definisi tersebut menggambarkan apa yang diharapkan oleh banyak karyawan dan agen perubahan.

Dalam komunikasi, informasi ditransmisikan dari organ sensorik ke otak. Dalam komunikasi tingkat interpersonal, informasi ditransmisikan antara dua individu. Komunikasi juga dapat terjadi di dalam atau di antara individu atau kelompok. Komunikasi yang efektif dinyatakan suatu proses yang digunakan pengirim pesan, menerima umpan balik dari penerima secara sengaja (Peter, 2015). Komunikasi yang efektif dimulai dari pengirim hingga decoding oleh penerima.

Komunikasi sangat penting untuk kinerja tim yang efektif dan komunikasi untuk organisasi apa pun seperti aliran darah dalam tubuh manusia. Oleh karena itu, setiap organisasi yang memahami pentingnya komunikasi, menggunakan komunikasi di lingkungan organisasi. Hal ini karena komunikasi dapat digunakan untuk

memastikan koordinasi faktor produksi dan yang paling penting material dan elemen manusia dari organisasi sebagai jaringan perubahan dan kemajuan yang efisien. Diperkirakan bahwa manajer menghabiskan lebih dari 80% setiap hari untuk berkomunikasi dengan orang lain. Hal ini karena sebagian besar proses manajemen dasar yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan, tidak dapat dilakukan tanpa komunikasi yang efektif (Nebo dan Nwankwo, 2015: 132).

Komunikasi dapat mencakup buletin, materi sirkulasi, survei, email, kotak saran, dll. Komunikasi organisasi berfokus pada menghubungkan individu karyawan, kelompok dan organisasi secara keseluruhan untuk memfasilitasi realisasi kepentingan bersama dan kerjasama. Komunikasi juga dinyatakan sebagai berbagi informasi dengan karyawan dan menambahkan tujuan, sikap, dan kriteria untuk komunikasi yang efektif. Komunikasi dua arah antara karyawan dan manajemen dapat mendorong lingkungan komunikasi yang terbuka dan jujur (Balakrishnan dan Masthan, 2013: 2-3). Banyak masalah dapat mempengaruhi komunikasi mulai dari perbedaan dalam jenis kelamin, peranan, dan budaya. Setiap kegagalan dalam proses komunikasi juga dinyatakan dapat memiliki efek buruk yang serius pada kinerja organisasi (Nebo dan Nwankwo, 2015: 132).

2.1.2.2 Tujuan komunikasi

Tujuan dari komunikasi menurut Effendy (2013:55) yaitu

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*)
2. Mengubah opini/pendapat (*to change the opinion*)
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*)
4. Mengubah masyarakat (*to change the society*)

2.1.2.3 Fungsi komunikasi

Fungsi utama komunikasi menurut Robbins dan Judge (2011:5) yaitu:

1. Kontrol

Fungsi ini menjelaskan bahwa untuk mengontrol perilaku anggota dalam suatu organisasi diperlukan cara-cara dalam bertindak. Organisasi memiliki hierarki otoritas dan garis panduan formal yang patut ditaati oleh karyawan.

2. Motivasi

Komunikasi menjaga motivasi dilakukan dengan cara menjelaskan kepada anggota mengenai apa yang harus dilakukan, seberapa baik pekerjaan mereka dan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja sekitarnya yang dinilai kurang baik.

3. Ekspresi emosional

Fungsi komunikasi ini adalah sebagai jalan keluar dari perasaan-perasaan anggotanya dalam memenuhi kebutuhan sosial.

4. Informasi

Komunikasi mempunyai peran sebagai pemberi informasi yang dibutuhkan baik oleh individu maupun kelompok yang digunakan untuk mengambil keputusan dengan cara menyampaikan data untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan-pilihan yang ada.

2.1.2.4 Bentuk komunikasi

Bentuk komunikasi yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari dibagi menjadi dua (Mulyana, 2014: 243) yaitu :

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal meliputi simbol atau pesan yang menggunakan satu kata atau lebih, dari semua interaksi yang disadari termasuk dalam kategori disengaja yang dilakukan dengan sadar ke orang lain baik itu menggunakan lisan. Bahasa juga digunakan dalam kode verbal dan dapat didefinisikan sebagai perangkat simbol, dengan aturan dan yang mengkombinasikan simbol-simbol tersebut, yang digunakan dalam memahami suatu komunitas-komunitas.

2. Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal adalah semua komunikasi yang tidak menggunakan kata-kata. Komunikasi ini mencakup semua rangsangan kecuali rangsangan verbal dalam suatu sistem komunikasi, yang bagi pengirim atau penerima, dan kita

mengirim pesan non verbal tanpa menyadari bahwa pesan-pesan tersebut bermakna bagi orang lain.

Menurut Effendy (2013: 57), bentuk-bentuk komunikasi dirangkum ke dalam tiga jenis, yaitu komunikasi pribadi, komunikasi kelompok, dan komunikasi massa yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi pribadi

Komunikasi pribadi terdiri dari dua jenis, yaitu: pertama, komunikasi intrapribadi (*intrapersonal communication*). Komunikasi intrapribadi adalah komunikasi yang berlangsung dalam diri seseorang. Orang yang bersangkutan berperan sebagai komunikator maupun sebagai sebagai komunikan. Dia berbicara pada dirinya sendiri. Pola komunikasi dengan diri sendiri terjadi karena seseorang menginterpretasikan sebuah objek yang diamatinya dan memikirkannya kembali, sehingga terjadilah komunikasi dalam dirinya sendiri. Komunikasi pribadi meliputi:

a. Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*),

Komunikasi interpersonal yaitu komunikasi yang berlangsung secara dialogis antara dua orang atau lebih.

Karakteristik komunikasi antar pribadi yaitu: pertama dimulai dari diri sendiri.

b. Sifatnya transaksional karena berlangsung serempak.

- c. Komunikasi yang dilakukan tidak hanya mencakup aspek-aspek isi pesan yang dipertukarkan, tetapi juga meliputi hubungan antar pribadi.
- d. Adanya kedekatan fisik antara pihak-pihak yang berkomunikasi.
- e. Adanya saling ketergantungan antara pihak-pihak yang berkomunikasi.
- f. Tidak dapat diubah maupun diulang. Maksudnya jika salah dalam pengucapan mungkin dapat minta maaf, tetapi itu bukan berarti menghapus apa yang telah diucapkan.

2. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi tatap muka yang dilakukan tiga atau lebih individu guna memperoleh maksud atau tujuan yang dikehendaki seperti berbagai informasi, pemeliharaan diri atau pemecahan masalah sehingga semua anggota dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lainnya dengan akurat).

3. Komunikasi massa

Komunikasi massa merupakan sebuah proses penyampaian pesan melalui saluran-saluran media massa, seperti surat kabar, radio, televisi dan film yang dipertunjukkan di gedung-gedung bioskop. Oleh karena pesan yang disampaikan bersifat massal, maka karakteristik komunikasi massa adalah bersifat umum. Artinya,

pesan yang disampaikan bersifat heterogen karena ditujukan untuk seluruh anggota masyarakat. Pesan yang disampaikan juga bersifat serempak dan seragam serta hubungan antar komunikan dengan komunikator sifatnya nonpribadi.

2.1.2.5 Jenis Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi terdiri dari komunikasi vertikal, horisontal dan diagonal yang dijelaskan sebagai berikut (Arni, 2014: 108-109):

1. Komunikasi vertikal ke bawah

Komunikasi vertikal ke bawah adalah komunikasi menunjukkan arus pesan yang mengalir dari atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Adapun tipe komunikasi vertikal ke bawah antara lain:

- a. Instruksi Tugas yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahannya mengenai apa yang diharapkan kepada dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya,
- b. Rasional adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas lain dalam organisasi atau objektif organisasi,
- c. Ideologi adalah merupakan perluasan dari pesan rasional,
- d. Informasi adalah pesan berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya,

- e. Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Komunikasi vertikal ke atas

Komunikasi vertikal ke atas adalah komunikasi pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Bentuk komunikasi dari bawah ke atas meliputi:

- a. Biasanya atasan akan mendapat informasi dari bawahan berupa pekerjaannya, hasil yang dicapai, kemajuan, serta rencana masa yang akan datang. Sehingga dapat periset simpulkan bahwa komunikasi dari bawah ke atas adalah berupa informasi perencanaan dan aktivitas.
- b. Menjelaskan masalah-masalah pekerjaan yang tidak terpecahkan yang mungkin memerlukan bantuan.
- c. Menawarkan saran-saran atau ide-ide bagi penyempurnaan unitnya masing-masing atau organisasi secara keseluruhan.
- d. Menyatakan bagaimana pikiran dan perasaan mengenai bagaimana pekerjaannya, teman sekerjanya dan organisasi. Atau jika periset tafsirkan mengenai dukungan antarapersona.

3. Komunikasi horisontal

Komunikasi horisontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Tujuan komunikasi horisontal yaitu:

- a. Mengkoordinasikan tugas-tugas,
- b. Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas,
- c. Memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama,
- d. Menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi,
- e. Menjamin pemahaman yang sama,
- f. Mengembangkan sokongan interpersonal.

4. Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang melibatkan antara dua tingkat (*level*) organisasi yang berbeda. Adapun beberapa keuntungan komunikasi diagonal adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai salah satu bentuk penyebaran informasi bisa menjadi lebih cepat ketimbang bentuk komunikasi tradisional.
- b. Memungkinkan individu dari berbagai bagian atau departemen ikut membantu menyelesaikan masalah dalam organisasi.

2.1.2.6 Hambatan komunikasi

Terdapat dua jenis gangguan dalam berkomunikasi yang menurut sifatnya dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Effendy, 2013: 45-46):

1. Gangguan mekanik (*mechanical, channel noise*)

Gangguan yang disebabkan saluran komunikasi atau kegaduhan yang bersifat fisik.

2. Gangguan semantik (*semantic noise*)

Gangguan yang menjadikan pengertian sebuah pesan komunikasi menjadi rusak. Arti kata semantik adalah pengetahuan mengenai pengertian kata yang sebenarnya atau perubahan pengertian kata. Setiap orang dapat memiliki pengertian yang berbeda dari sebuah lambang kata yang sama yang disebabkan oleh dua jenis pengertian, yaitu: (1) pengertian denotatif (*denotative meaning*) adalah pengertian suatu perkataan yang lazim ada dalam kasus yang diterima oleh masyarakat dengan bahasa dan kebudayaan yang sama, dan (2) pengertian konotatif (*connotative meaning*) adalah pengertian yang bersifat emosional dari pengalaman dan latar belakang seseorang.

2.1.2.6 Indikator komunikasi

Komunikasi dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator yang dilaporkan oleh beberapa peneliti. Menurut Effendy

(2013:122), di dalam komunikasi internal terdapat dimensi-dimensi komunikasi yang dapat dijadikan sebagai indikator, yaitu :

1. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi vertikal ke atas dan vertikal ke bawah dengan indikator yaitu

- a. Pimpinan memberikan kebijakan, peraturan dan tujuan perusahaan atau lembaga.
- b. Adanya komunikasi yang berkesinambungan antara anggota organisasi dengan pimpinan.

2. Komunikasi Horizontal

- a. Anggota dapat menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi.
- b. Saling memberikan informasi yang relevan antar unit
- c. Adanya kerjasama dan koordinasi untuk pelaksanaantugas-tugas antar unit.
- d. Saling memberikan dukungan antar anggota

3. Komunikasi Diagonal

- a. Komunikasi yang terjadi antar rekan beda unit
- b. Saling membantu dalam menyelesaikan masalah antar unit yang berbeda
- c. Saling bertukar pikiran tanpa memandang perbedaan jabatan

2.1.3 Kecerdasan Emosional

2.1.3.1 Pengertian kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi untuk memfasilitasi pemikiran, memahami emosi, dan mengatur emosi untuk mendorong pertumbuhan pribadi (Dhani dan Sharma, 2017: 180). Kecerdasan emosional dinyatakan sebagai kecerdasan yang berisi kemampuan untuk mengamati perilaku sosial dari perasaan individu dan orang lain. Kecerdasan emosional melibatkan pemecahan masalah dengan dan tentang emosi. Ruang lingkup kecerdasan Emosional sangat luas. Ini terdiri dari evaluasi eksplisit dan implisit, ekspresi perasaan, pedoman sentimen dalam diri sendiri dan orang lain. Ini membantu menyelesaikan masalah dengan menggunakan emosi (Khan dan Mahmood, 2016: 36). Dengan demikian, kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dilakukan dengan emosi.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mental manusia yang penting yang memungkinkan manusia berpikir rasional tentang emosi dan menggunakan emosi untuk meningkatkan pikiran. Konsep tersebut mengubah cara orang merasakan emosi dan kecerdasan, dan hubungan antara keduanya. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika orang dapat mengidentifikasi, memahami, mengekspresikan, dan mengelola emosinya sendiri, maka akan lebih

mampu memahami perilaku diri sendiri dan perilaku orang lain dengan memahami emosi diri yang menghasilkan interaksi yang lebih baik dengan orang lain dan mencerminkan hasil positif dalam hidupnya (Beck, 2013). Selain itu, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi, maka semakin baik hubungan sosial, terutama dalam pekerjaan dimana interaksi manusia terlibat (Vratskikh dan Masa'deh, 2016: 70-73).

Penilaian emosi diri berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengenali emosi mendalam dan mampu mengekspresikan emosi-emosi ini secara alami. Individu yang memiliki kemampuan seperti itu akan merasakan dan mengakui emosi mereka dengan baik dibandingkan dengan orang lain. Penilaian emosional lainnya berhubungan dengan kemampuan individu untuk memahami emosi orang lain. Individu yang memiliki jenis kemampuan tersebut akan lebih peka terhadap emosi dan perasaan orang lain serta mencoba membaca pikiran orang lain (Akhtar dan Ghufuran, 2017: 2).

Kecerdasan emosional dinyatakan sebagai prediktor penting dari berbagai hasil organisasi, seperti kinerja, kepuasan kerja, perilaku karyawan, dan komitmen organisasi. Kecerdasan emosional melibatkan pengelolaan perasaan sehingga dapat mengekspresikan perasaan dengan tepat, sehingga memungkinkan orang untuk bekerja bersama menuju tujuan bersama dalam lingkungan yang konstruktif dan transparan. Ketika eksekutif menghargai perasaan, maka hal

serupa juga akan dilakukan para karyawan. Jadi, jika manajer merasa optimis, percaya diri, kreatif, fleksibel, toleran, hormat, dan berbelas kasih, karyawan akan cenderung mencerminkan perasaan-perasaan tersebut (Gunu dan Oladepo, 2014: 1).

Karyawan dengan kecerdasan emosi yang lebih tinggi dapat secara efektif mengenali frustrasi dan emosi yang terkait dengan stres dan karenanya mengendalikan untuk mengurangi stres. Karyawan tersebut juga dapat menyadari kebutuhan profesional dan mengendalikannya, sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Karyawan memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan orang lain. Oleh karena itu, manajer menilai kinerja mereka dengan lebih positif (Gunu dan Oladepo, 2014: 1). Hal serupa dinyatakan oleh Pekaar dan Linden (2017: 135) bahwa pengenalan kecerdasan emosional yaitu pengenalan kapasitas atau pengetahuan untuk secara efektif menghadapi emosi dari karyawan memunculkan harapan yang tinggi tentang kemampuannya untuk memprediksi kinerja pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Goleman (2009:267), antara lain:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada

saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak dikemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga.

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

2.1.3.3 Aspek-aspek kecerdasan emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Tridhonanto (2009:5) adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
3. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

2.1.3.4 Indikator kecerdasan emosional

Berbagai peneliti mengukur kecerdasan emosional dengan menggunakan beberapa dimensi dan indikator yang dijelaskan sebagai berikut. Ahmed dan Sabir (2016: 65-66) dalam penelitiannya mengukur kecerdasan emosional dengan 5 dimensi yaitu

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri mengacu pada kemampuan diri mengenali emosi secara tepat dalam diri sendiri. Dimensi tersebut termasuk mengidentifikasi intensitas emosi, tanda-tanda bahasa tubuh dan pemicu dan perilaku tertentu yang menimbulkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain.

2. Manajemen diri

Manajemen diri mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan mengurangi respon emosional seseorang terhadap orang lain. Dimensi tersebut termasuk pilihan reaksi emosional yang tepat dan intensitas reaksi. Dimensi ini terkait dengan perilaku dan isyarat emosional orang lain.

3. Motivasi diri

Motivasi diri mengacu pada keterampilan mengelola waktu seseorang dengan benar. Orang yang termotivasi cenderung lebih bahagia dan merasa lebih percaya diri. Secara sederhana motivasi adalah hal yang mendorong orang untuk mencapai tujuan diri sendiri.

4. Empati

Empati mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami keadaan emosi orang lain di sekitar mereka. Manajer yang empati cenderung mempertahankan karyawan terbaik, memiliki

keterampilan komunikasi antar budaya yang baik dan luar biasa dalam menangani keluhan pelanggan.

5. Keterampilan sosial

Manajer dengan keterampilan sosial yang baik cenderung sangat berpengalaman dalam jaringan, persuasi, memperkenalkan perubahan produktif dalam organisasi dan memiliki keterampilan kepemimpinan yang hebat.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah total output yang diberikan karyawan kepada organisasi (Ali dan Raheem, 2014: 15). Definisi lain dijelaskan oleh Sarwani (2016: 57) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sehingga setiap karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Akhtar dan Ghufuran (2017: 3) menyatakan bahwa kinerja karyawan menggambarkan bagaimana individu melakukan kebiasaan berarti sejauh mana membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Ahmed dan Ramzan (2013: 64) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan di tempat kerja adalah hal yang menjadi perhatian semua organisasi terlepas dari semua faktor dan kondisi. Akibatnya, karyawan dianggap sebagai aset yang sangat penting bagi organisasinya. Kinerja karyawan yang baik dari sebuah organisasi

mengarah pada kinerja organisasi yang baik sehingga pada akhirnya membuat organisasi lebih sukses dan efektif dan sebaliknya. Penilaian kinerja merupakan proses perusahaan dalam mengevaluasi kinerja perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dari tugas yang dikerjakannya dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja karyawan menggambarkan bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik. Hasil organisasi dan keberhasilan utamanya didasarkan pada Kinerja. Ketika pekerjaan ditugaskan kepada seorang karyawan maka dapat diamati seberapa rajin karyawan melakukan pekerjaannya. Setiap organisasi membuat keputusan untuk mempromosikan, mempertahankan atau memecat karyawan berdasarkan evaluasi kinerja karyawan. Banyak organisasi mencoba mengevaluasi kinerja untuk meningkatkan produksi atau keuntungan akhir secara sistematis (Khan dan Mahmood, 2016: 37-38).

2.1.4.2 Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan dilaporkan oleh Khan dan Mahmood (2016: 43) yaitu

1. Mematuhi segala kebijakan perusahaan
 - a. Membaca dan mengikuti semua pengumuman, memo dan lainnya yang diberikan oleh perusahaan.

- b. Mengikuti perkembangan terbaru di perusahaan.

2. Tanggung jawab

- a. Menyelesaikan tugas yang ditugaskan secara memadai
- b. Menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi dianggap penting.
- c. Selalu siap untuk mengambil tanggung jawab dalam berbagai kasus.

3. Kemampuan kerja

- a. Mengerjakan pekerjaan sendiri
- b. Memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan produktif
- c. Memiliki kemampuan beradaptasi dalam pekerjaan
- d. Memiliki pemahaman dan toleransi dalam tekanan kerja
- e. Memiliki banyak pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Sering bekerja di luar jam kantor, meskipun tidak diminta.
- g. Selalu menemukan kesalahan dengan apa yang dilakukan perusahaan.
- h. Selalu mengeluh tentang beban kerja
- i. Output kerja di atas rata-rata target.
- j. Mengantisipasi masalah dan rencana ke depan.

4. Hubungan dengan rekan kerja

- a. Berusaha mencegah diri dari menciptakan masalah bagi rekan kerja saya.

- b. Sadar bagaimana perilaku diri memengaruhi pekerjaan orang lain.
- c. Lebih suka bekerja dalam tim.
- d. Mengatur dan menggunakan staf bawahan dan sumber daya lainnya secara efektif.

Vratskikh dan Masa'deh (2016: 76-77) mengukur kinerja karyawan dengan indikator sebagai berikut:

1. Berurusan dengan rekan kerja lain di perusahaan meningkatkan efisiensi kerja
2. Berurusan dengan rekan kerja lain di perusahaan membantu menyelesaikan masalah di tempat kerja.
3. Berurusan dengan rekan-rekan lain di perusahaan membantu menyelesaikan misi kerja.
4. Berurusan dengan rekan-rekan lain di perusahaan memperluas pengetahuan.
5. Berurusan dengan rekan kerja lain di perusahaan meningkatkan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan orang lain.
6. Berurusan dengan rekan-rekan lain di perusahaan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah.

2.1.5 Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Komunikasi yang terjalin antar karyawan dimana terdapat umpan balik, saling terbuka, empati, jujur, penuh dukungan, rasa

yang positif dan kesetaraan satu sama lain dapat mempengaruhi kinerja. Semakin baik komunikasi yang terjalin maka kinerja karyawan menjadi semakin meningkat (Wangi dan Faslah, 2013: 139). Hal serupa dinyatakan oleh Femi (2014: 80) bahwa komunikasi yang efektif menciptakan saling pengertian antara manajemen dan pekerja yang membantu dalam membangun hubungan yang tulus di antara kedua pihak dalam organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan. Komunikasi menjadi sarana yang melaluinya tugas dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas dan hasil yang diharapkan diketahui oleh bawahan yang membuat pekerjaan lebih mudah untuk kinerja yang lebih baik. Melalui komunikasi yang tepat, informasi tepat waktu, ada koordinasi kerja yang tepat, manajemen mampu memberikan instruksi kepada karyawan dan karyawan bekerja sesuai instruksi yang diberikan. Komunikasi juga mengembangkan kerja sama tim yang meningkatkan tingkat kinerja karyawan. (Atambo dan Momanyi, 2016: 338).

Komunikasi horisontal dan vertikal ke bawah dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komunikasi horizontal, semakin tinggi kinerja karyawan. Komunikasi horizontal mendorong pembelajaran dan pengambilan keputusan pada tingkat hierarki yang lebih rendah dalam organisasi

sehingga meningkatkan kerja tim. Komunikasi ke bawah yang sering dilakukan dapat mengurangi beban kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Hee *et al*, 2019: 657). Abdullah dan Hui (2014: 58) menyatakan bahwa komunikasi ke bawah menginspirasi karyawan dengan cara informasi dikirim dan diterima. Komunikasi ke bawah membuat karyawan memahami harapan dari atasan senior dalam melakukan tugas.

2.1.5.1 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan diri untuk mengontrol perasaan dan menjaga emosi sehingga karyawan dapat mengendalikan sikap dan membuat karyawan dapat berperilaku baik serta membuat karyawan mampu mengerti perasaan orang lain yang dapat memberi kontribusi pada peningkatan kinerja (Wangi dan Faslah, 2013: 139). Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dapat merasakan emosi dirinya dan emosi orang lain, dapat mengevaluasi emosi-emosi tersebut dan selanjutnya mengelolanya untuk mendapatkan hasil yang positif dan yang diinginkan (Dhani dan Sharma, 2017: 184). Khan dan Mahmood (2016: 46) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tingkat tinggi maka dapat lebih profesional dalam mengevaluasi, menyampaikan dan mengontrol emosi dan

sebagai hasilnya karyawan menjadi lebih percaya diri dan memiliki kontrol sempurna atas tugas yang dilakukan.

2.2 Landasan Empiris

Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dipaparkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Judul	Variabel dan alat ukur	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh komunikasi antarpribadi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan di PT. Asuransi Raya	X_1 = komunikasi antarpribadi X_2 = kecerdasan emosional Y = kinerja karyawan Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier ganda, sampel 62 karyawan	a. Variabel X dan Y b. Alat ukur c. Metode pengumpulan data d. Metode analisis data	a. Latar belakang masalah b. Teori yang digunakan c. Variabel penelitian d. Populasi dan sampel e. Definisi operasional
2.	Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada proyek pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)	X_1 = komunikasi X_2 = motivasi X_3 = kepuasan kerja Y = kinerja karyawan Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier, terhadap 79 responden	a. Variabel X_1 dan Y b. Alat ukur c. Metode pengumpulan data d. Metode analisis data	a. Latar belakang masalah b. Teori yang digunakan c. Variabel penelitian d. Populasi dan sampel e. Definisi operasional
3.	Pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan	X_1 = kompetensi X_2 = komunikasi X_3 = kecerdasan emosional X_4 = budaya	a. Variabel X dan Y b. Alat ukur c. Metode pengumpulan	a. Latar belakang masalah b. Teori yang digunakan c. Variabel

No.	Judul	Variabel dan alat ukur	Persamaan	Perbedaan
	budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	organisasi $Y = \text{kinerja karyawan}$ Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier ganda, sampel sebanyak 32 Dengan metode sampling jenuh	data d. Metode analisis data	penelitian d. Populasi dan sampel e. Definisi operasional
4.	The impact of emotional intelligence on job performance via the mediating role of job satisfaction	$X_1 = \text{kecerdasan emosional}$ $M = \text{kepuasan kerja}$ $Y = \text{kinerja karyawan}$ Metode kuantitatif dengan analisis SEM terhadap 354 karyawan dari Universitas Jordania	a. Variabel X_2 dan Y b. Alat ukur c. Metode pengumpulan data	a. Latar belakang masalah b. Teori yang digunakan c. Variabel penelitian d. Metode penelitian e. Populasi dan sampel f. Definisi operasional g. Metode analisis data
5.	Effect of emotional intelligence on job performance of IT employees: A gender study	$X_1 = \text{kecerdasan emosional}$ $Y = \text{kinerja karyawan}$ Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier	a. Variabel X_2 dan Y b. Alat ukur c. Metode pengumpulan data d. Metode analisis data	a. Latar belakang masalah b. Teori yang digunakan c. Variabel penelitian d. Populasi dan sampel e. Definisi operasional

Sumber: (Wangi dan Faslah, 2013), (Purwanto, 2013), (Duwit, 2015), (Vratskikh dan Masa'deh, 2016), (Dhania, dan Sharma, 2017)

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara, namun dapat diuji yang memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam data empiris. Hipotesis dibuat dari teori yang menjadi dasar dari model konseptual dan berhubungan dalam sifatnya. Hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua variabel atau lebih yang ditunjukkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran dan Bougie, 2017: 94). Berdasarkan latar belakang dan landasan empiris, hipotesis penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

H₁ = Komunikasi dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

H₂ = Komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

H₃ = Komunikasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara daripada kecerdasan emosional.

2.4 Definisi Konsepsional

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Definisi konsepsional ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel terikat

Kinerja karyawan yaitu keseluruhan usaha dan tindakan yang dilakukan karyawan kepada perusahaan.

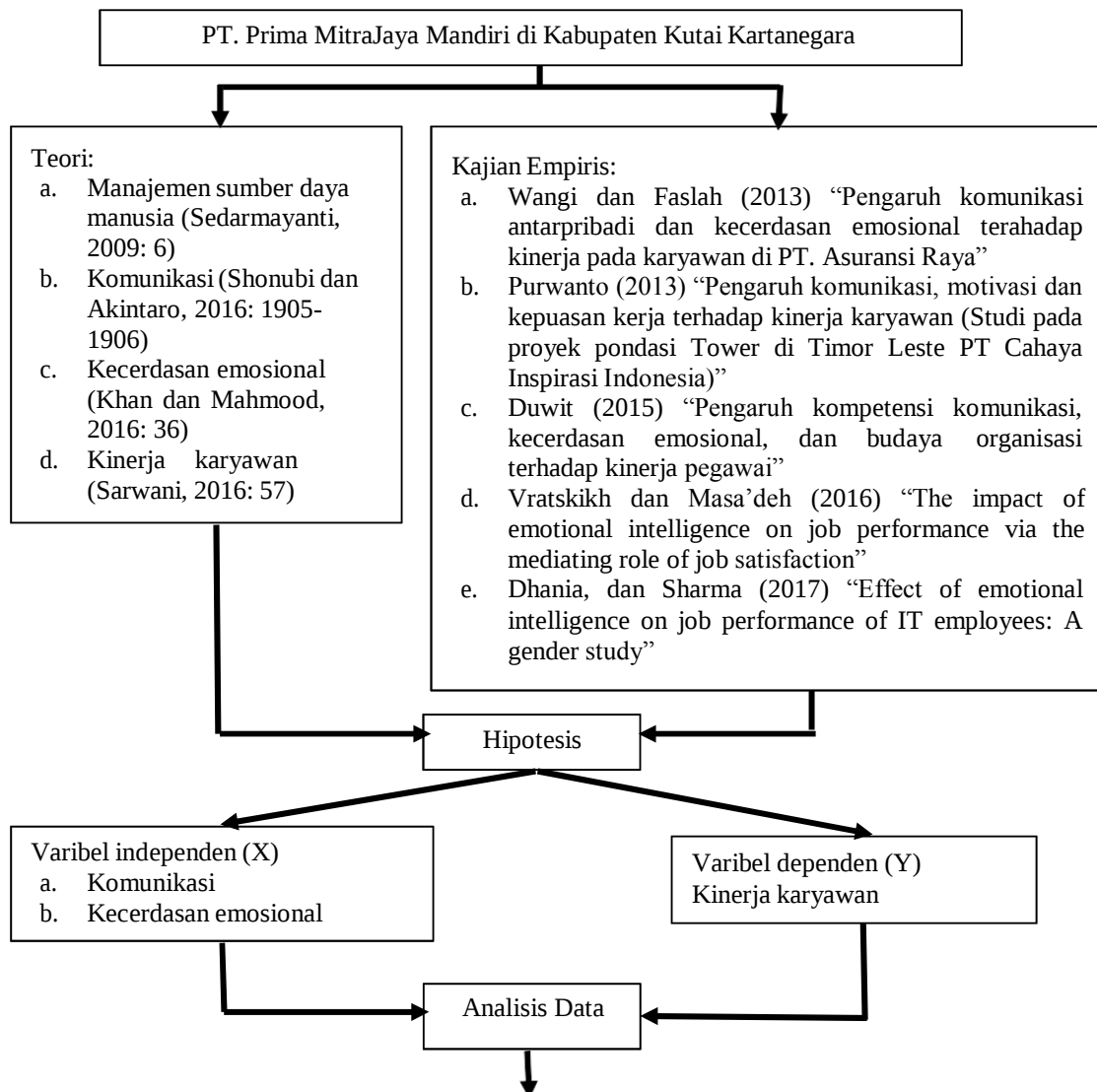
2. Variabel bebas

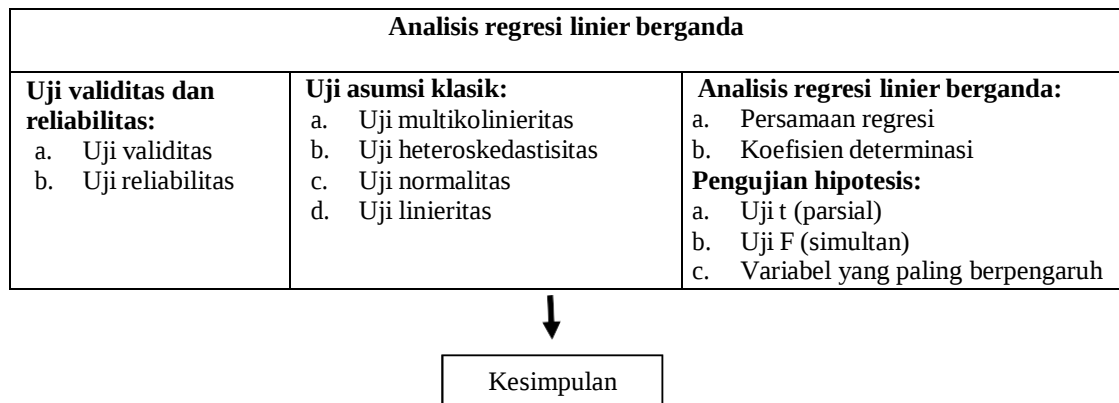
- a. Komunikasi yaitu pertukaran informasi baik formal maupun informal yang dilakukan antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.
- b. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan karyawan dalam merasakan emosi, mengidentifikasi emosi, memahami emosi, dan mengatur emosi ketika berhubungan dengan orang lain dalam bekerja.

2.5 Alur Pikir Penelitian

Perusahaan atau organisasi terdiri dari anggota perusahaan berupa karyawan dan juga manajemen yang mengelola berbagai sumber daya di dalam perusahaan maupun mengelola sumber daya manusia itu sendiri yaitu karyawan. Dalam sebuah komunitas kehidupan dalam hal ini perusahaan yang terdiri dari banyak karyawan dengan karakteristik dan kepribadian yang berbeda satu sama lain, harus bekerja bersama dengan tujuan yang sama. Keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu ditentukan oleh kinerja masing-masing karyawan. Dalam menjalankan kinerja masing-masing karyawan, mutlak diperlukan adanya komunikasi yang efektif antar karyawan maupun komunikasi antara manajemen dan karyawan agar tugas dari manajemen dapat dipahami dengan baik oleh karyawan dan dilaksanakan tepat. Komunikasi antar karyawan juga harus ada agar terjadi lingkungan kerja yang baik yang mendukung karyawan

dalam bekerja dengan baik. Selain itu, perbedaan karakteristik dan sifat karyawan serta banyaknya tugas pekerjaan yang diemban oleh karyawan dapat memberikan tekanan yang memunculkan emosi ketika bekerja. Kemampuan karyawan dalam mengenali dan mengelola emosi dapat memberikan keuntungan bagi karyawan karena dapat mengontrol tugas pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu penelitian ini berupaya untuk mengkaji pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang digambarkan dalam alur pikir yang dipaparkan pada Gambar 2.1.





Gambar 2.1 Alur pikir penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berwujud angka-angka sebenarnya sebagai bahan dasar bagi setiap penyelidikan yang bersifat statistik. Jenis penelitian kuantitatif terdiri dari 3 jenis yaitu penelitian komparatif, deskriptif dan asosiatif (Sugiyono, 2016: 37). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016: 37). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang mengkaji hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian asosiatif terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengkaji hubungan kausal antara komunikasi dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian dipaparkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Indikator	Sub indikator
Komunikasi (X ₁) (Effendy, 2013:122)	1. Komunikasi vertikal	a. Komunikasi baik bawahan dan atasan b. Atasan memberi kebijakan kepada bawahan
	2. Komunikasi horisontal	a. Bertukar informasi antar karyawan b. Kerjasama antar karyawan
	3. Komunikasi diagonal	a. Komunikasi antar unit b. Saling membantu antar unit
Kecerdasan emosional (X ₂) (Ahmed dan Sabir, 2016: 65-66)	1. Kesadaran diri	a. Memahami emosi diri b. Memahami pemicu emosi orang lain
	2. Manajemen diri	a. Menggunakan perasaan terhadap masalah b. Menciptakan perasaan yang kondusif c. Mempertimbangkan perasaan orang lain
	3. Motivasi diri	a. Mempunyai harapan dalam bekerja b. Mempunyai target diri dalam bekerja
	4. Empati	a. Mempunyai keterampilan berkomunikasi b. Mampu menangani keluhan
	5. Keterampilan sosial	a. Mempunyai keterampilan kepemimpinan b. Kemampuan mempersuasif
Kinerja karyawan (Khan dan Mahmood, 2016: 43)	1. Mematuhi segala kebijakan perusahaan	a. Patuh dengan instruksi perusahaan b. Mengikuti perkembangan di perusahaan
	2. Tanggung jawab	a. Dapat menyelesaikan tugas b. Selalu hadir dalam pertemuan c. Siap bertanggung jawab
	3. Kemampuan kerja	a. Adaptasi terhadap pekerjaan b. Dapat menghadapi tekanan kerja c. Memahami pekerjaan
	4. Hubungan dengan rekan kerja	a. Membangun hubungan baik dengan rekan kerja b. Bekerja dalam tim.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 128 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 81). Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel secara acak (Sugiyono, 2016: 84). Populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 128 karyawan dan jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (Arikunto, 2016: 228) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan

Perhitungan jumlah sampel dijelaskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{128}{1 + 128(0,1)^2} = 56,1 \approx 56$$

Dengan demikian, jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik survei dengan menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden yaitu para karyawan pada PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai sesuatu hal. Kuesioner diberikan kepada para karyawan pada PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

3.5 Alat Ukur Data

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Variabel diukur dengan skala ukur interval. Skala ukur interval yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016: 93). Tiap pertanyaan dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert dengan kriteria dan skor jawaban 1-5 sebagaimana dipaparkan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Skor jawaban tiap kriteria jawaban

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016: 93)

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier ganda. Sebelum data dianalisis dengan analisis regresi linier ganda, data lebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner untuk sampel utama disebarkan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian dengan studi pendahuluan. Studi pendahuluan dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validitas dan keandalan dari kuesioner yang akan digunakan. Menurut Hair dan Black (2006: 93), studi pendahuluan dapat dilakukan dengan jumlah sampel antara 30-50. Penelitian ini melakukan studi pendahuluan dengan sampel sebanyak 30. Uji pendahuluan berupa uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang diukur dengan tepat. Instrumen dinyatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016: 121). Uji validitas dapat dilakukan dengan analisis korelasi Pearson. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2016: 90).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji tingkat keandalan kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach*

Alpha dengan bantuan program SPSS versi 23. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2011: 92).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier ganda sehingga perlu dilakukan pengujian pendahuluan berupa uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, linieritas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

3.6.2.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal. Jadi pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang dimiliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data yang kita miliki (Ghozali, 2016: 101). Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan program SPSS Versi 23.00., kriterianya adalah:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal
- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

3.6.2.2 Uji linieritas

Menurut Ghozali (2016: 123), uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dimana untuk persamaan regresi linier, hubungan antara

variabel independen dan dependen harus linier. Uji linieritas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *test for linearity* dengan bantuan program SPSS versi 23. Pengambilan keputusan diamati berdasarkan nilai *Sig. deviation from linearity*. Apabila nilai *Sig. deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan linier antar variabel yang dikaji.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat terjadi apabila varians dari setiap kesalahan pengganggu tidak bersifat konstan. Dampak yang ditimbulkan dari adanya heteroskedastisitas adalah asumsi yang terjadi masih tetap tidak bias, tetapi tidak lagi efisien. Dengan demikian, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan-pengamatan yang lain. Model yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 23, dengan membuat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Pengambilan keputusan dilakukan dengan mengamati titik titik pada grafik, apabila titik-titik membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila titik-titik tidak membentuk pola tertentu

dan menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 132).

3.6.2.4 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas adalah adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel bebas dari model regresi berganda. Jadi uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat yang dipergunakan untuk menguji adanya gangguan multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan menggunakan program SPSS Versi 23.00. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016: 111).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsional antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi yaitu

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kecerdasan emosional

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel komunikasi

β_2 = Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis pengaruh antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Uji t dan Uji F serta penentuan koefisien determinasi.

3.6.4 Pengujian Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji ini, hipotesis yang dapat diambil yaitu

Hipotesis 1:

H_0 = Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2:

H_0 = Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu :

- a. Pengujian berdasarkan nilai signifikansi,
 Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.
 Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Pengujian berdasarkan nilai t
 Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak.
 Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel maka H_0 diterima.

3.6.5 Pengujian simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji ini, hipotesis yang dapat diambil yaitu

H_0 = Komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu

- a. Pengujian berdasarkan nilai signifikansi,
 Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.
 Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Pengujian berdasarkan nilai F
 Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak.
 Jika nilai F hitung $\leq F$ tabel maka H_0 diterima.

3.6.6 Koefisien Determinasi (*R square*)

Pada pengujian ini dihitung besarnya koefisien determinasi (*R square*) yang merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (Ghozali, 2016: 121).

3.6.7 Uji Variabel Dominan

Uji variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dilakukan dengan membandingkan hasil dari koefisien regresi. Variabel independen yang mempunyai koefisien regresi paling besar maka mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

PT. Prima Mitrajaya Mandiri didirikan pada tahun 1980 oleh Matthew Pennefather Evans. Matthew Pennefather Evans adalah mitra bisnis akting untuk perusahaan teh dan karet, yang kemudian bertindak sebagai broker untuk teh dan karet. Awal tahun 1900, Kemitraan terbentuk. Kemitraan membantu para perintis mengumpulkan modal di pasar London untuk perkebunan baru dan bertindak sebagai sekretaris perusahaan dan agen penjualan Inggris jika mereka tidak berada di luar negeri. Tahun 1950, Kemitraan mulai mengakuisisi saham kepemilikan di perusahaan tempat bertindak. Tahun 1970, terjadi perubahan dalam bisnis. Keluar dari teh Sri Lanka: beralih dari karet ke kelapa sawit di Asia Tenggara sebagai imbalan finansial superior dari penanaman kelapa sawit menjadi jelas. 1980, pertanian Australia, Perluasan ke pertanian Australia untuk menciptakan keragaman geografis dan komoditas di dalam Grup; pertama domba, wol dan biji-bijian, kemudian kapas irigasi dan akhirnya biji-bijian dan sapi potong.

Tahun 1990, pengembangan properti Malaysia. Mulai pengembangan properti Malaysia setelah bagian utama dari Bertam Estate lama Grup dijual menjadi perusahaan patungan dengan dua mitra Malaysia. Tahun 2005, inisiatif strategis diluncurkan. Struktur Grup dirasionalisasi menjadi perusahaan tunggal; inisiatif strategis seminal untuk keluar dari Malaysia dengan menjual perkebunan

kecilnya yang berharga untuk pengembangan properti, menggunakan hasil untuk mendanai ekspansi besar area perkebunannya di Indonesia. Tahun 2016, menjadi satu negara, satu komoditas. Pelepasan investasi pada sapi potong Australia dan bagian dari usaha patungan kelapa sawit untuk menggerakkan Grup menuju sasaran strategisnya untuk memiliki operasi di satu negara, dalam satu komoditas, dalam operasi yang dikendalikannya.

Visi dan Misi PT. Prima Mitrajaya Mandiri yaitu

1. Pertahankan ekspansi yang stabil dari perkebunan Indonesia yang mayoritas dimiliki dan produksi minyak sawit mentah;
2. Patuhi sepenuhnya standar yang ditetapkan oleh RSPO dan usahakan untuk membeli tandan buah segar pihak ketiga hanya dari petani kecil yang terdaftar oleh RSPO;
3. Mempromosikan budaya integritas, keunggulan, dan kolaborasi dalam angkatan kerja yang beragam;
4. Berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup mereka yang tinggal di dalam dan sekitar operasinya.

Struktur organisasi PT. Prima Mitrajaya Mandiri disajikan pada Gambar 4.1.



GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. PRIMA MITRAJAYA MANDIRI

4.1.2 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

PT. Prima Mitrajaya Mandiri adalah perusahaan bergerak dibidang Perkebunan dan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit dengan target luas kebun inti plasma $\pm$ 10.756,81 Ha. Pembangunan perkebunan dimulai tahun 2007 , area kebun PT. Prima Mitrajaya Mandiri terdiri dari Bumi Permai Estate, Prima Estate, Lembuswana Estate, Kahoi Estate, Rahayu Estate, Beringin Jaya Estate, Mahakam Estate, Rahayu Bulking, Bumi Permai Mill. Pabrik Pengolahan Kelapa sawit berlokasi di Desa Benua Puhun Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Penyebaran Kuesioner

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Penentuan sampel yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *simple random*

sampling. Penelitian dilakukan dengan survey menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarikan kepada 56 karyawan pada PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil pengumpulan data melalui kuesioner dipaparkan pada Tabel 4.1.

TABEL 4.1
GAMBARAN PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan Data	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	56	100,00
Data kuesioner yang diperoleh	56	100,00
Data kuesioner yang dapat diolah	56	100,00

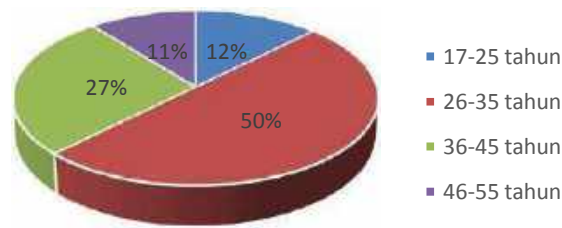
Sumber : Data primer diolah peneliti, 2019

Hasil penyebaran 56 kuesioner yang dilakukan oleh peneliti, terkumpul seluruhnya yaitu sebanyak 56 kuesioner yang telah diisi oleh 56 karyawan PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Berdasarkan 56 data kuesioner yang terkumpul, keseluruhan data hasil kuesioner dari 56 responden telah mampu mengisi kuesioner dengan benar dan semua pertanyaan telah diisi sehingga seluruh data hasil kuesioner yaitu sebanyak 56 kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Deskripsi Responden

4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Responden dalam penelitian ini berumur dalam kisaran antara 22 sampai 47 tahun. Gambaran responden berdasarkan umur dipaparkan pada Gambar 4.2.



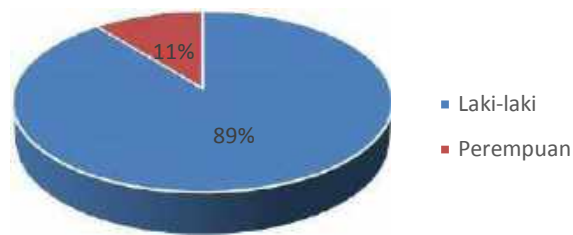
GAMBAR 4.2
GAMBARAN UMUR RESPONDEN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur 26 sampai 35 tahun. Persentase jumlah responden dari yang persentase besar ke kecil berdasarkan umur secara berturut-turut yaitu berumur 26 sampai 35 tahun sebanyak 28 responden (50%), berumur 36 sampai 45 tahun sebanyak 15 responden (27%), berumur 17 sampai 25 tahun sebanyak 7 responden (12%) dan berumur 46 sampai 55 tahun sebanyak 6 responden (11%).

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur 26 sampai 35 tahun. Usia 26 sampai 35 tahun merupakan usia produktif yang mana karyawan mempunyai kondisi fisik yang cukup kuat dan kondisi mental yang mulai matang sehingga sangat mendukung kemampuan dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan. Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dipaparkan pada Tabel 4.3.

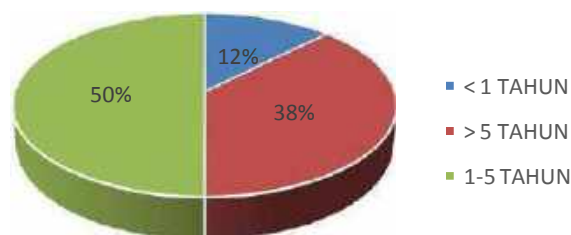


GAMBAR 4.3
GAMBARAN JENIS KELAMIN RESPONDEN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Sebanyak 50 responden (89%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 6 responden (11%) berjenis kelamin perempuan.

4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dipaparkan pada Gambar 4.4.

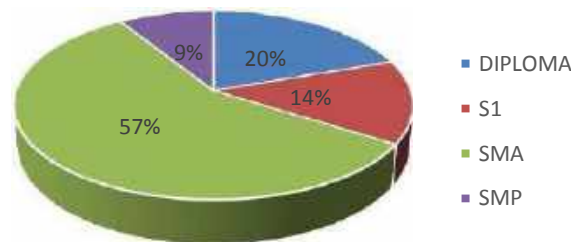


GAMBAR 4.4
GAMBARAN MASA KERJA RESPONDEN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Sebagian besar responden mempunyai masa kerja 1 sampai 5 tahun. Responden yang mempunyai masa kerja antara 1 sampai 5 tahun sebanyak 21 responden (50%). Responden yang mempunyai masa kerja < 1 tahun sebanyak 7 responden (12%) dan responden yang mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 21 responden (38%).

4.2.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir antara SMP sampai S1. Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir dipaparkan pada Gambar 4.5.



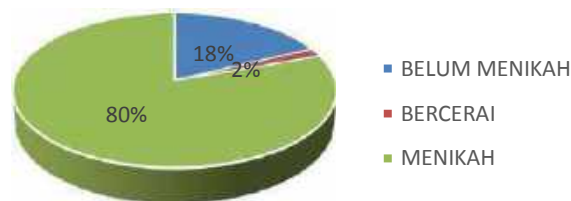
GAMBAR 4.5
GAMBARAN PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA. Sebanyak 32 responden (57%) berpendidikan terakhir SMA. Sebanyak 11 responden (20%) berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 8 responden (14%) berpendidikan terakhir S1 dan sebanyak 5 responden (9%) berpendidikan terakhir SMP.

4.2.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Gambaran responden berdasarkan status pernikahan dipaparkan pada Gambar 4.6.



GAMBAR 4.6
GAMBARAN STATUS PERNIKAHAN RESPONDEN

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Sebagian besar responden dalam penelitian ini telah menikah. Sebanyak 45 responden (80%) telah menikah. Sebanyak 10 responden (18%) belum menikah dan sebanyak 1 responden (2%) telah bercerai.

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala likert 1-5 dimana responden diminta menjawab pertanyaan dalam kuesioner dengan pilihan jawaban antara lain sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat tidak setuju (SS). Hasil jawaban responden tiap variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut.

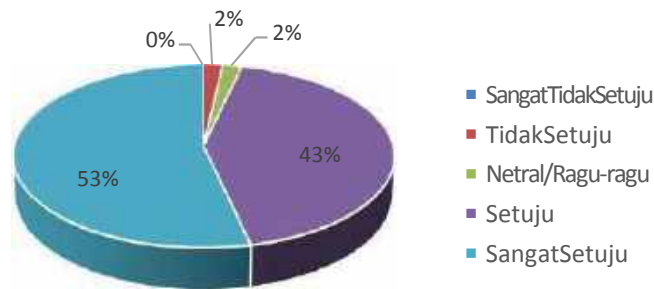
4.2.3.1 Deskripsi Variabel Komunikasi

Variabel komunikasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan 3 indikator yang dilaporkan oleh Effendy (2013:122) yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horisontal dan komunikasi diagonal yang terdiri dari 6 item pertanyaan sebagai berikut:

1. Saya dapat berkomunikasi secara berkesinambungan dengan atasan
2. Pimpinan memberikan informasi mengenai kebijakan, peraturan dan tujuan perusahaan kepada para karyawan
3. Saya bertukar informasi dengan rekan kerja sesama unit dalam bekerja
4. Saya bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja sesama unit dalam melaksanakan tugas-tugas kerja
5. Saya berkomunikasi dengan rekan kerja yang berbeda unit
6. Saya membantu menyelesaikan masalah rekan kerja yang berbeda unit

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

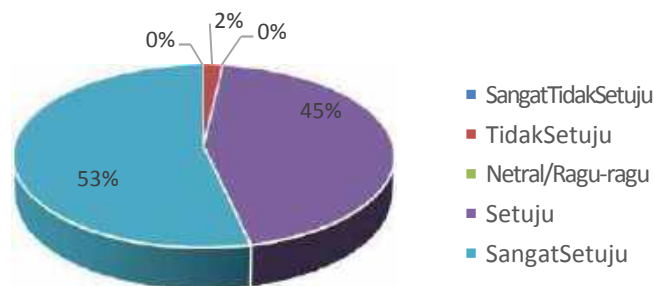
1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat berkomunikasi secara berkesinambungan dengan atasan” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.7
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 1 VARIABEL KOMUNIKASI
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya dapat berkomunikasi secara berkesinambungan dengan atasan” sebanyak 30 responden (53%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (43%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%), menjawab ragu-ragu dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat berkomunikasi secara berkesinambungan dengan atasan.

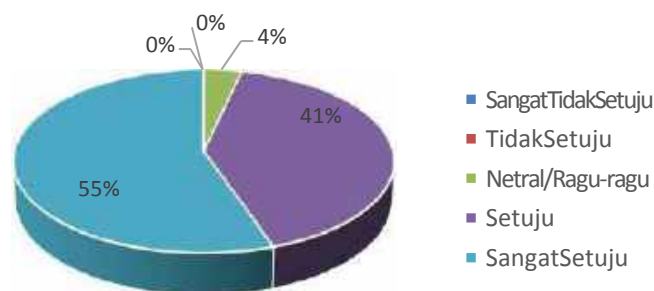
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Pimpinan memberikan informasi mengenai kebijakan, peraturan dan tujuan perusahaan kepada para karyawan” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.8
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 2 VARIABEL KOMUNIKASI
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Pimpinan memberikan informasi mengenai kebijakan, peraturan dan tujuan perusahaan kepada para karyawan” sebanyak 30 responden (53%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 responden (45%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap pimpinan telah memberikan informasi mengenai kebijakan, peraturan dan tujuan perusahaan kepada para karyawan.

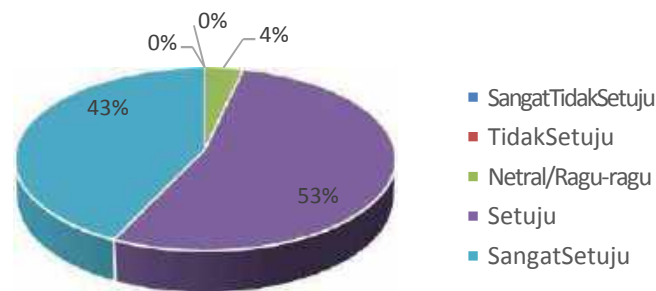
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya bertukar informasi dengan rekan kerja sesama unit dalam bekerja” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.9
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 3 VARIABEL KOMUNIKASI
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya bertukar informasi dengan rekan kerja sesama unit dalam bekerja” sebanyak 31 responden (55%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (41%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden (4%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat telah bertukar informasi dengan rekan kerja sesama unit dalam bekerja.

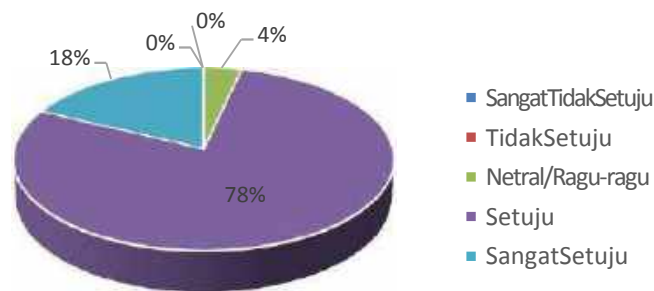
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja sesama unit dalam melaksanakan tugas-tugas kerja” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.10
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 4 VARIABEL KOMUNIKASI
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja sesama unit dalam melaksanakan tugas-tugas kerja” sebanyak 24 responden (43%) menjawab sangat setuju, sebanyak 30 responden (53%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden (4%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja sesama unit dalam melaksanakan tugas-tugas kerja.

5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya berkomunikasi dengan rekan kerja yang berbeda unit” adalah sebagai berikut:

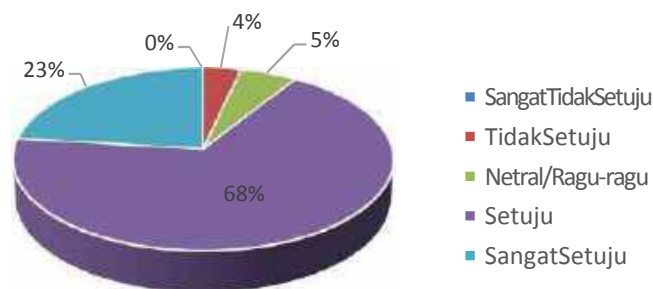


GAMBAR 4.11
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 5 VARIABEL KOMUNIKASI

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya berkomunikasi dengan rekan kerja yang berbeda unit” sebanyak 10 responden (18%) menjawab sangat setuju, sebanyak 44 responden (73%) menjawab setuju, sebanyak 2 responden (4%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat berkomunikasi dengan rekan kerja yang berbeda unit.

6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya membantu menyelesaikan masalah rekan kerja yang berbeda unit” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.12
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 6 VARIABEL KOMUNIKASI
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya membantu menyelesaikan masalah rekan kerja yang berbeda unit” sebanyak 13 responden (23%) menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden (68%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (5%) menjawab ragu-ragu dan sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah membantu menyelesaikan masalah rekan kerja yang berbeda unit.

4.2.3.2 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

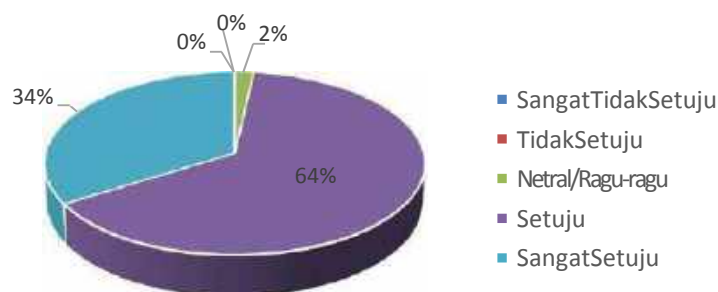
Variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini diukur berdasarkan 5 indikator yang dilaporkan oleh Ahmed dan Sabir (2016:65-66) yaitu kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial yang terdiri dari 11 item pertanyaan sebagai berikut:

1. Saya dapat mengidentifikasi apa yang saya rasakan.
2. Saya sadar bahwa apa yang saya lakukan dapat mempengaruhi perasaan orang lain.
3. Saya menggunakan perasaan dalam menghadapi permasalahan.
4. Saya menciptakan perasaan yang kondusif untuk menyelesaikan masalah.
5. Saya mempertimbangkan perasaan orang lain dalam bertindak.
6. Saya dapat menyampaikan rasa antusiasme tentang proyek kerja kepada orang lain.
7. Saya menantikan perasaan pencapaian terhadap target kerja setiap kali memulai proyek baru.
8. Saya sangat peduli dan berbelas kasih terhadap orang lain di tempat kerja
9. Saya mampu menenangkan seseorang yang marah dan frustrasi di tempat kerja.
10. Setiap kali peristiwa menyakitkan terjadi pada orang yang dikenal di tempat kerja, saya telah menyatakan keprihatinan yang tulus dan berusaha membantu mereka agar merasa lebih baik.

11. Ketika seorang rekan kerja merasa kecewa dengan kinerja kerjanya, saya berusaha menawarkan kata-kata dukungan yang menggembirakan.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat mengidentifikasi apa yang saya rasakan” adalah sebagai berikut:



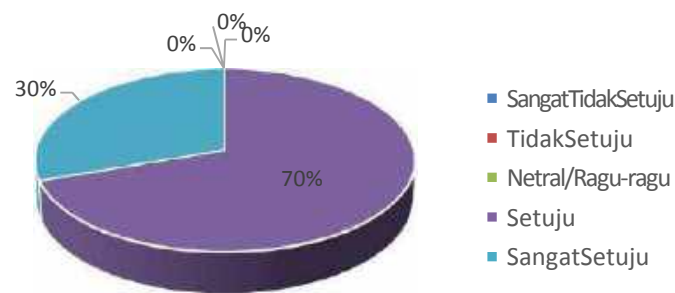
GAMBAR 4.13
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 1 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya dapat mengidentifikasi apa yang saya rasakan” sebanyak 19 responden (34%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden (64%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan

bahwa sebagian besar responden dapat mengidentifikasi apa yang saya rasakan.

2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya sadar bahwa apa yang saya lakukan dapat mempengaruhi perasaan orang lain” adalah sebagai berikut:

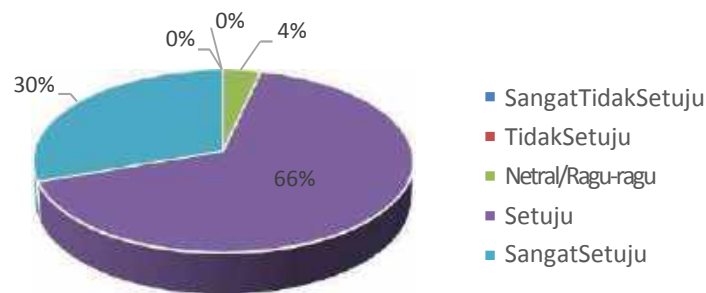


GAMBAR 4.14
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 2 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya sadar bahwa apa yang saya lakukan dapat mempengaruhi perasaan orang lain” sebanyak 17 responden (30%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 39 responden (70%) menjawab setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden sadar bahwa apa yang saya lakukan dapat mempengaruhi perasaan orang lain.

3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menggunakan perasaan dalam menghadapi permasalahan” adalah sebagai berikut:

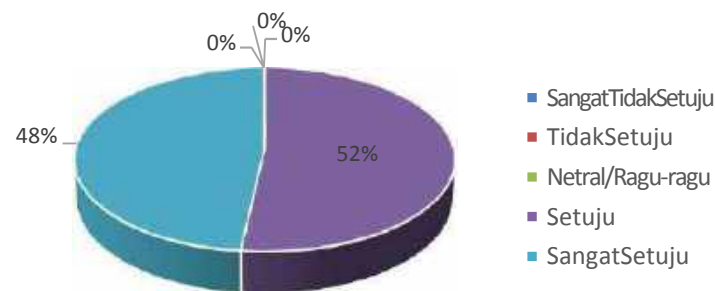


GAMBAR 4.15
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 3 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya menggunakan perasaan dalam menghadapi permasalahan” sebanyak 17 responden (30%) menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden (66%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden (4%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menggunakan perasaan dalam menghadapi permasalahan.

4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menciptakan perasaan yang kondusif untuk menyelesaikan masalah” adalah sebagai berikut:

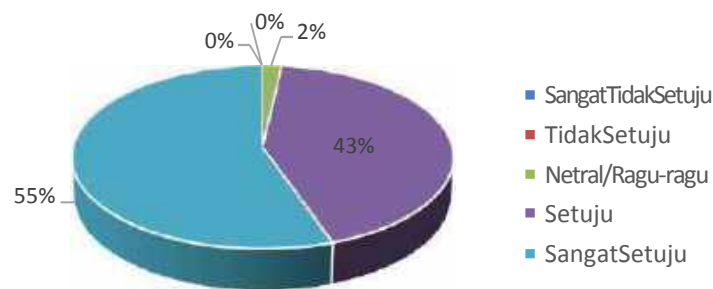


GAMBAR 4.16
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 4 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya menciptakan perasaan yang kondusif untuk menyelesaikan masalah” sebanyak 27 responden (48%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 29 responden (52%) menjawab setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menciptakan perasaan yang kondusif untuk menyelesaikan masalah.

5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mempertimbangkan perasaan orang lain dalam bertindak” adalah sebagai berikut:

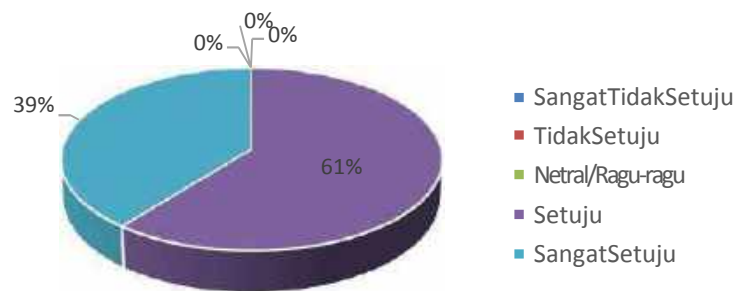


GAMBAR 4.17
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 5 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya mempertimbangkan perasaan orang lain dalam bertindak” sebanyak 31 responden (55%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (43%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah mempertimbangkan perasaan orang lain dalam bertindak.

6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat menyampaikan rasa antusiasme tentang proyek kerja kepada orang lain” adalah sebagai berikut:

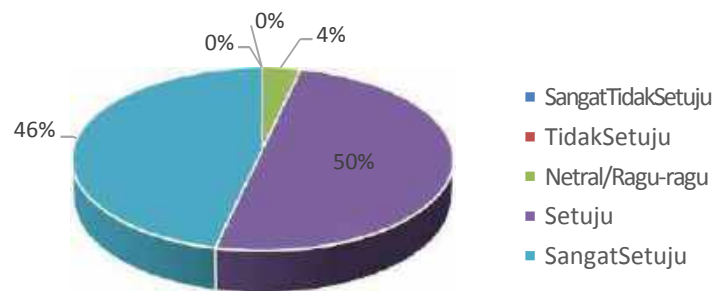


GAMBAR 4.18
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 6 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya dapat menyampaikan rasa antusiasme tentang proyek kerja kepada orang lain” sebanyak 22 responden (39%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 34 responden (61%) menjawab setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat menyampaikan rasa antusiasme tentang proyek kerja kepada orang lain.

7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menantikan perasaan pencapaian terhadap target kerja setiap kali memulai proyek baru” adalah sebagai berikut:

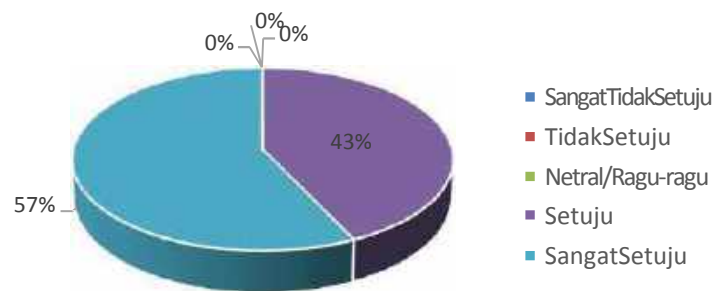


GAMBAR 4.19
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 7 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya menantikan perasaan pencapaian terhadap target kerja setiap kali memulai proyek baru” sebanyak 26 responden (46%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden (50%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden (4%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden menantikan perasaan pencapaian terhadap target kerja setiap kali memulai proyek baru.

8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya sangat peduli dan berbelas kasih terhadap orang lain di tempat kerja” adalah sebagai berikut:

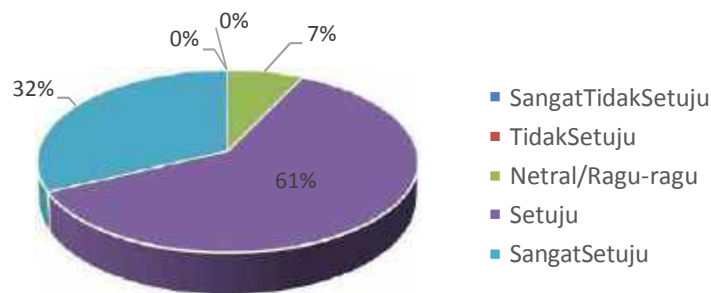


GAMBAR 4.20
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 8 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya sangat peduli dan berbelas kasih terhadap orang lain di tempat kerja” sebanyak 32 responden (57%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 24 responden (43%) menjawab setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat peduli dan berbelas kasih terhadap orang lain di tempat kerja.

9. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mampu menenangkan seseorang yang marah dan frustrasi di tempat kerja” adalah sebagai berikut:

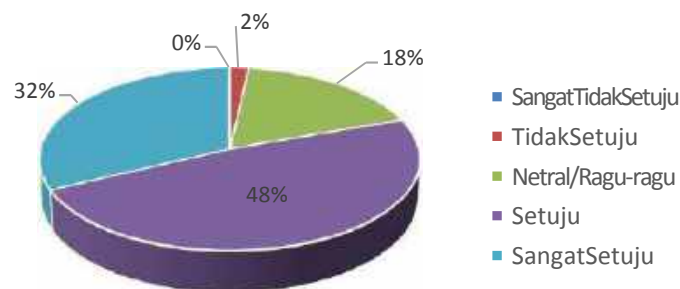


GAMBAR 4.21
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 9 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya mampu menenangkan seseorang yang marah dan frustrasi di tempat kerja” sebanyak 18 responden (32%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (61%) menjawab setuju, dan sebanyak 4 responden (7%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menenangkan seseorang yang marah dan frustrasi di tempat kerja.

10. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Setiap kali peristiwa menyakitkan terjadi pada orang yang dikenal di tempat kerja, saya telah menyatakan keprihatinan yang tulus dan berusaha membantu mereka agar merasa lebih baik” adalah sebagai berikut:



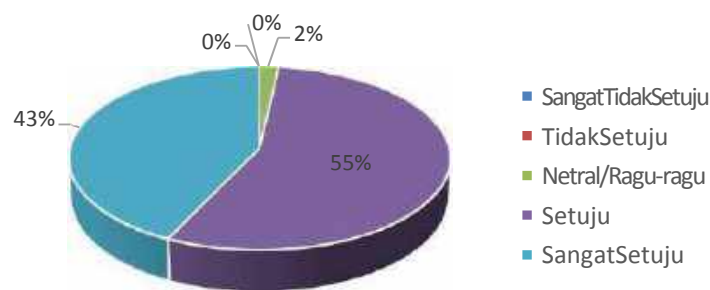
GAMBAR 4.22
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 10 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Setiap kali peristiwa menyakitkan terjadi pada orang yang dikenal di tempat kerja, saya telah menyatakan keprihatinan yang tulus dan berusaha membantu mereka agar merasa lebih baik” sebanyak 18 responden (32%) menjawab sangat setuju, sebanyak 27 responden (48%) menjawab setuju, sebanyak 10 responden (18%) menjawab ragu-ragu dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan

jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang setiap kali peristiwa menyakitkan terjadi pada orang yang dikenal di tempat kerja, maka dia telah menyatakan keprihatinan yang tulus dan berusaha membantu rekan kerja tersebut agar merasa lebih baik.

11. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Ketika seorang rekan kerja merasa kecewa dengan kinerja kerjanya, saya berusaha menawarkan kata-kata dukungan yang menggembirakan” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.23
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 11 VARIABEL KECERDASAN
EMOSIONAL

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Ketika seorang rekan kerja merasa kecewa dengan kinerja kerjanya, saya berusaha menawarkan kata-kata dukungan yang menggembirakan” sebanyak 24 responden (43%) menjawab sangat setuju,

sebanyak 31 responden (55%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden ketika seorang rekan kerja merasa kecewa dengan kinerja kerjanya, maka akan berusaha menawarkan kata-kata dukungan yang menggembirakan.

4.2.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

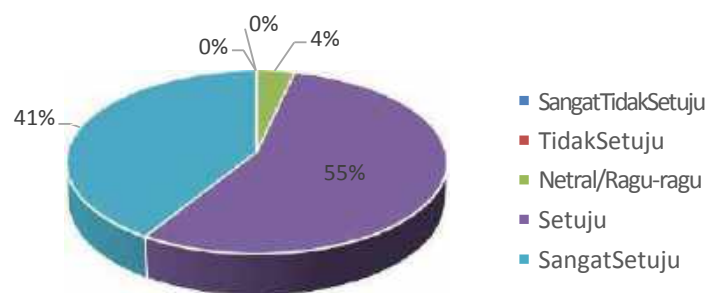
Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan 4 indikator yang dilaporkan oleh Khan dan Mahmood (2016: 43) yaitu mematuhi segala kebijakan perusahaan, tanggung jawab, kemampuan kerja dan hubungan dengan rekan kerja yang terdiri dari 10 item pertanyaan sebagai berikut:

1. Saya membaca dan mengikuti semua instruksi perusahaan.
2. Saya mengikuti perkembangan terbaru di perusahaan.
3. Saya menyelesaikan tugas yang ditugaskan secara memadai.
4. Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi dianggap penting dalam bekerja.
5. Saya selalu siap untuk mengambil tanggung jawab dalam berbagai kasus saat bekerja.
6. Saya memiliki kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan saya.
7. Saya memiliki pemahaman dan toleransi dalam menghadapi tekanan kerja.
8. Saya mampu memahami pekerjaan saya dengan baik.
9. Saya berusaha mencegah diri dari menciptakan masalah bagi rekan kerja.

10. Saya lebih suka bekerja dalam tim.

Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

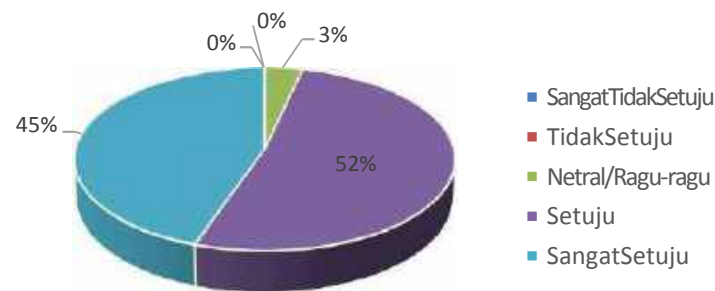
1. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya membaca dan mengikuti semua instruksi perusahaan” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.24
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 1 VARIABEL KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya membaca dan mengikuti semua instruksi perusahaan” sebanyak 23 responden (41%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 responden (55%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden (4%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat membaca dan mengikuti semua instruksi perusahaan.

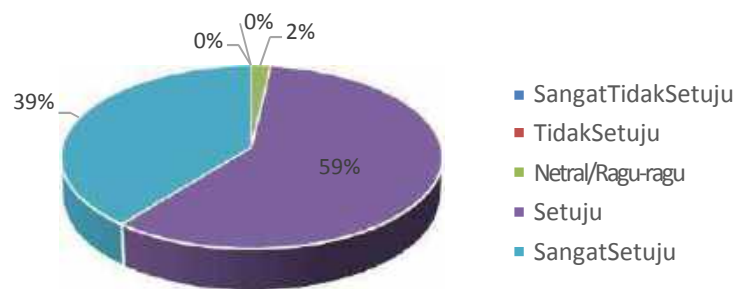
2. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mengikuti perkembangan terbaru di perusahaan” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.25
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 2 VARIABEL KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya mengikuti perkembangan terbaru di perusahaan” sebanyak 25 responden (45%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 responden (52%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden (4%), menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat mengikuti perkembangan terbaru di perusahaan.

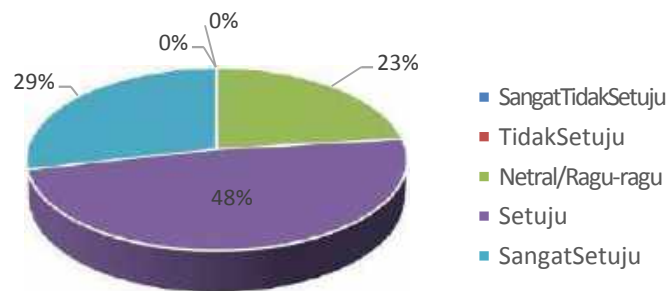
3. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menyelesaikan tugas yang ditugaskan secara memadai” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.26
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 3 VARIABEL KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya menyelesaikan tugas yang ditugaskan secara memadai” sebanyak 22 responden (39%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (59%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat menyelesaikan tugas yang ditugaskan secara memadai.

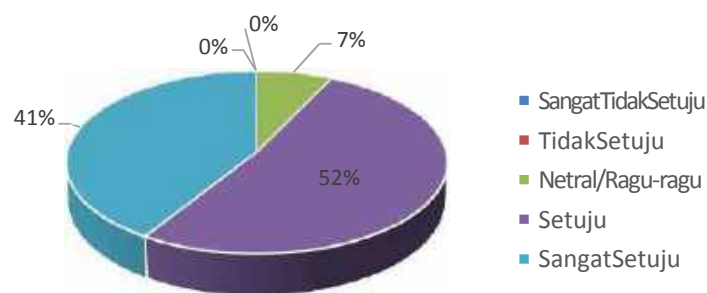
4. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi dianggap penting dalam bekerja” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.27
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 4 VARIABEL KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi dianggap penting dalam bekerja” sebanyak 16 responden (29%) menjawab sangat setuju, sebanyak 27 responden (48%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden (23%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi dianggap penting dalam bekerja.

5. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu siap untuk mengambil tanggung jawab dalam berbagai kasus saat bekerja” adalah sebagai berikut:

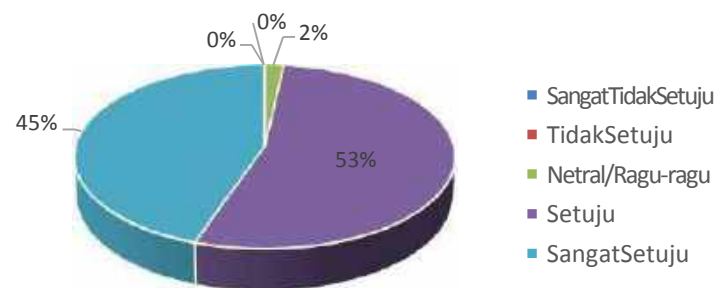


GAMBAR 4.28
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 5 VARIABEL KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya selalu siap untuk mengambil tanggung jawab dalam berbagai kasus saat bekerja” sebanyak 23 responden (41%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 responden (52%) menjawab setuju, dan sebanyak 4 responden (7%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian

besar responden selalu siap untuk mengambil tanggung jawab dalam berbagai kasus saat bekerja.

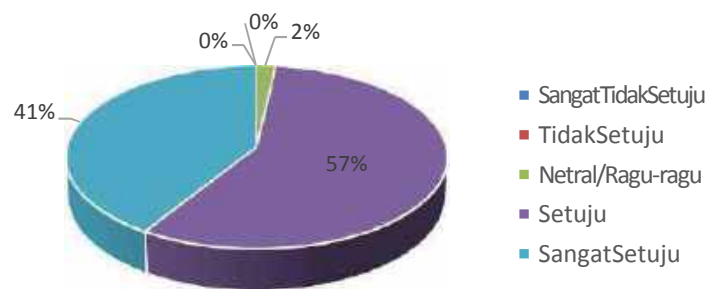
6. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya memiliki kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan saya” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.29
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 6 VARIABEL KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya memiliki kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan saya” sebanyak 25 responden (45%) menjawab sangat setuju, sebanyak 30 responden (53%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan saya.

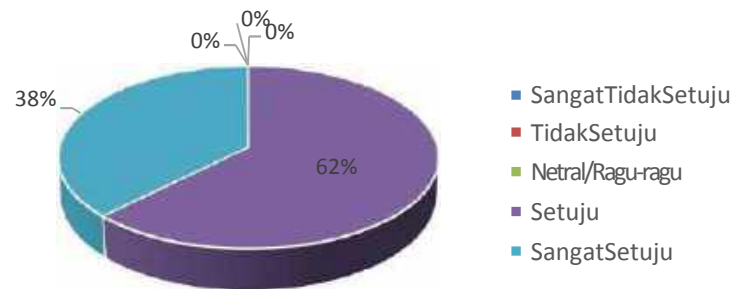
7. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya memiliki pemahaman dan toleransi dalam menghadapi tekanan kerja” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.30
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 7 VARIABEL KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya memiliki pemahaman dan toleransi dalam menghadapi tekanan kerja” sebanyak 23 responden (41%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (57%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden (2%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman dan toleransi dalam menghadapi tekanan kerja.

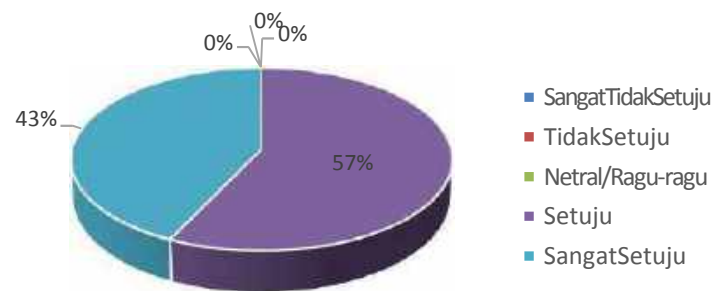
8. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mampu memahami pekerjaan saya dengan baik” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.31
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 8 VARIABEL KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya mampu memahami pekerjaan saya dengan baik” sebanyak 21 responden (38%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 35 responden (62%) menjawab setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu memahami pekerjaan saya dengan baik.

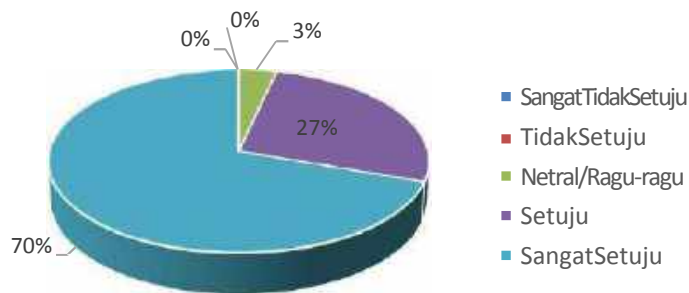
9. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya berusaha mencegah diri dari menciptakan masalah bagi rekan kerja” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.32
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 9 VARIABEL KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya berusaha mencegah diri dari menciptakan masalah bagi rekan kerja” sebanyak 24 responden (43%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 32 responden (57%) menjawab setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusaha mencegah diri dari menciptakan masalah bagi rekan kerja.

10. Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya lebih suka bekerja dalam tim” adalah sebagai berikut:



GAMBAR 4.33
HASIL JAWABAN PERTANYAAN 10 VARIABEL KINERJA
KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2019

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden pada pernyataan “Saya lebih suka bekerja dalam tim” sebanyak 39 responden (70%) menjawab sangat setuju, sebanyak 15 responden (27%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden (3%) menjawab ragu-ragu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden lebih suka bekerja dalam tim.

4.3 Hasil Analisa Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengamati bagaimana kemampuan item pertanyaan dalam menggambarkan variabelnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson. Validitas data diamati berdasarkan nilai korelasi *product moment* atau r hitung. Item pertanyaan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2016: 90). Nilai r tabel pada penelitian ini dengan $df = 54$ dan nilai signifikansi 0,05 sebesar 0,263. Hasil uji validitas variabel komunikasi dijelaskan sebagai berikut.

TABEL 4.2
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI

Pertanyaan	r hitung	Perbandingan dengan r tabel	Keterangan
K1	0,801	$> 0,263$	Valid
K2	0,631	$> 0,263$	Valid
K3	0,726	$> 0,263$	Valid
K4	0,691	$> 0,263$	Valid
K5	0,611	$> 0,263$	Valid
K6	0,610	$> 0,263$	Valid

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel komunikasi menghasilkan nilai r hitung lebih dari 0,263. Dengan demikian, seluruh pertanyaan dalam variabel komunikasi dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional dijelaskan sebagai berikut.

TABEL 4.3
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

Pertanyaan	r hitung	Perbandingan dengan r tabel	Keterangan
E1	0,476	> 0,263	Valid
E2	0,552	> 0,263	Valid
E3	0,276	> 0,263	Valid
E4	0,602	> 0,263	Valid
E5	0,449	> 0,263	Valid
E6	0,298	> 0,263	Valid
E7	0,338	> 0,263	Valid
E8	0,495	> 0,263	Valid
E9	0,536	> 0,263	Valid
E10	0,533	> 0,263	Valid
E11	0,525	> 0,263	Valid

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional menghasilkan nilai r hitung lebih dari 0,263. Dengan demikian, seluruh pertanyaan dalam variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut.

TABEL 4.4
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Pertanyaan	r hitung	Perbandingan dengan r tabel	Keterangan
KK1	0,594	> 0,263	Valid
KK2	0,610	> 0,263	Valid
KK3	0,555	> 0,263	Valid
KK4	0,618	> 0,263	Valid
KK5	0,595	> 0,263	Valid
KK6	0,636	> 0,263	Valid
KK7	0,650	> 0,263	Valid
KK8	0,383	> 0,263	Valid
KK9	0,553	> 0,263	Valid
KK10	0,410	> 0,263	Valid

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai r hitung lebih dari 0,263. Dengan demikian, seluruh pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diamati berdasarkan nilai *Crobanch alpha*. Data dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016: 92). Sedangkan Hair *et al.* (2006) menyatakan bahwa data dinyatakan reliabel dengan persyaratan yang disajikan pada Tabel 4.4.

TABEL 4.5
TINGKAT KEANDALAN BERDASARKAN CROBANCH ALPHA

Alpha	Tingkat Keandalan
0.00 - 0.20	Kurang andal
>0.20 - 0.40	Agak andal
>0.40 - 0.60	Cukup andal
>0.60 - 0.80	Andal
>0.80 - 1.00	Sangat andal

Sumber: Hair *et al.* (2006)

Hasil *crobanch alpha* seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.6.

TABEL 4.6
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Crobach alpha</i>	Keterangan
Komunikasi	0,819	Sangat Andal
Kecerdasan emosional	0,628	Andal
Kinerja karyawan	0,757	Andal

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2019)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai reliabilitas data yang sangat andal. Kecerdasan emosional dan kinerja karyawan mempunyai reliabilitas data yang andal.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier ganda, sehingga sebelum analisis dilakukan perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 23,0. Analisis uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini antara lain:

4.3.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov test*. Apabila suatu data memiliki nilai signifikansi (*Asymp Sig. 2-tailed*) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dipaparkan pada Tabel 4.7.

TABEL 4.7
HASIL UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		K	E	KK
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.0179	48.0893	43.8393
	Std. Deviation	2.60413	2.73214	3.14947
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.113	.093
	Positive	.116	.084	.086
	Negative	-.112	-.113	-.093
Test Statistic		.116	.113	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c	.073 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

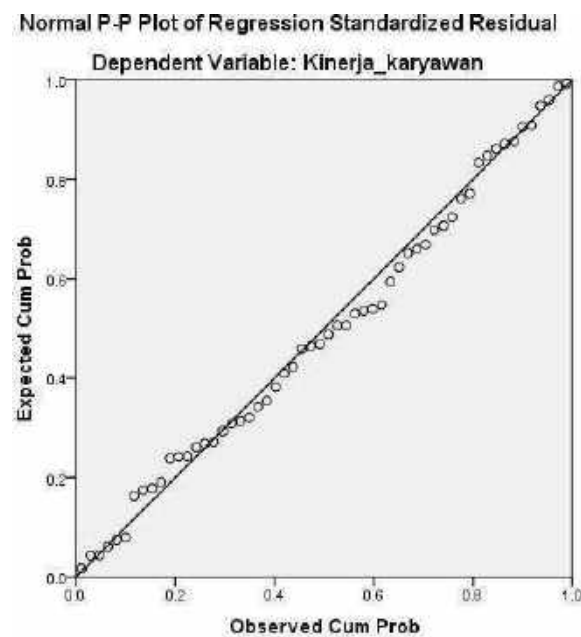
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2019)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. 2-tailed* yang diperoleh pada seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data pada seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.



GAMBAR 4.34

GRAFIK NORMAL P-P PLOT

SUMBER: DATA PRIMER KUESIONER DIOLAH PENELITI (2019)

Grafik normal P-P plot menunjukkan bahwa data-data terletak mendekati garis linier. Dengan demikian, data model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara dua variabel. Linieritas dapat diamati berdasarkan nilai sig. atau nilai F. Hasil uji linieritas dipaparkan pada Tabel 4.8.

TABEL 4.8
HASIL UJI LINIERITAS

Variabel	Deviation from Linearity	
	F	Sig.
Komunikasi terhadap kinerja karyawan	0,241	0,981
Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	1,312	0,254

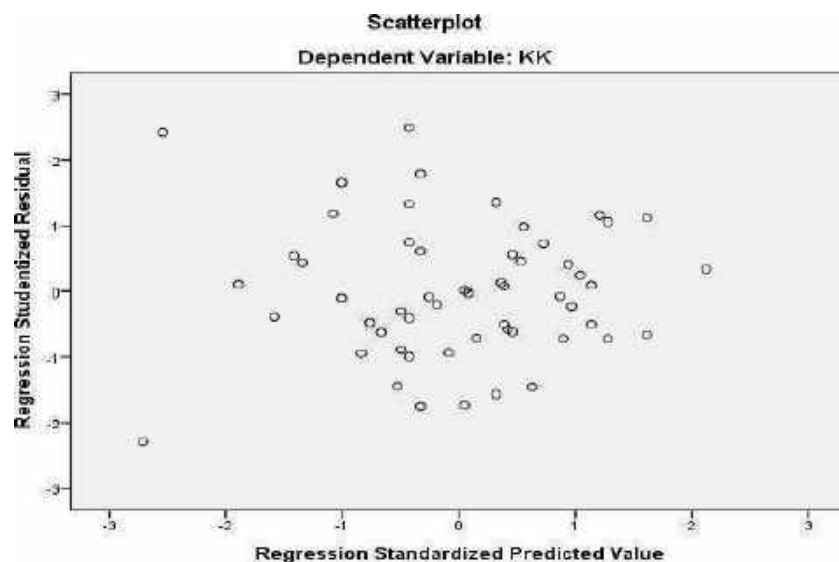
Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2019)

Pada uji hubungan antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan, diperoleh nilai sig. *deviation from linearity* sebesar 0,730 > 0,05 sehingga dinyatakan bahwa terdapat hubungan linier antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Pada uji hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, diperoleh nilai sig. *deviation from linearity* sebesar 0,204 > 0,05 sehingga dinyatakan bahwa terdapat hubungan linier antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, terdapat hubungan linier antara variabel bebas dalam penelitian ini dengan variabel terikatnya.

4.3.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau berbeda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, varian dari

residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan berdasarkan grafik scatterplot residual yang dipaparkan pada Gambar 4.35.



GAMBAR 4.35
GRAFIK SCATTERPLOT HETEROSKEDASTISITAS
 SUMBER: DATA PRIMER KUESIONER DIOLAH PENELITI (2019)

Grafik scatter plot menunjukkan bahwa data-data tersebar tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dipaparkan pada Tabel 4.9.

TABEL 4.9
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	.524	1.908
Kecerdasan emosional	.524	1.908

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2019)

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2016: 92). Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai tolerance sebesar $0,524 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,908 < 10$. Dengan demikian, hasil menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Hasil Analisis Regresi Ganda

Hubungan antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier ganda dengan bantuan program SPSS versi 23,0.

4.3.3.1 Hasil analisis regresi linier ganda

Hasil analisis regresi linier ganda dipaparkan pada Tabel 4.10.

TABEL 4.10
HASIL UJI REGRESI LINIER GANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.827	4.194		1.389	.171
Komunikasi	.634	.124	.524	5.093	.000
Kecerdasan emosional	.448	.119	.388	3.775	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil analisis, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,827 + 0,634 X_1 + 0,448 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kecerdasan emosional

Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel maka hubungan antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,634, bernilai positif artinya setiap terjadi kenaikan komunikasi sebanyak satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebanyak 0,634 kali. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,448, bernilai positif artinya setiap terjadi kenaikan kecerdasan emosional sebanyak satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,448 kali. Nilai konstanta sebesar 5,827, artinya bahwa nilai kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 5,827 ketika komunikasi dan kecerdasan emosional bernilai nol.

4.3.3.2 Uji koefisien determinasi

Pengujian besarnya koefisien determinasi (*R square*) merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (Ghozali, 2016: 121). Hasil uji koefisien determinasi dipaparkan pada Tabel 4.11.

TABEL 4.11
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.695	1.73976

a. Predictors: (Constant), E, K

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2019)

Pengujian koefisien determinasi (*R square*) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas pengaruhnya ke variabel terikat. Nilai koefisien determinasi pada Tabel 4.10 diperoleh sebesar 0,706. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi dan kecerdasan emosional mempunyai kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,6% dan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat diuji secara statistik yang meliputi uji t, dan uji F.

4.3.4 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan kemudian diuji secara statistik yang meliputi uji t dan uji F.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai sig. < dari 0,05 dan nilai t hitung $\geq$ t tabel, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

TABEL 4.12
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.827	4.194		1.389	.171
Komunikasi	.634	.124	.524	5.093	.000
Kecerdasan emosional	.448	.119	.388	3.775	.000

a. Dependent Variable: KK

Hipotesis 1 : Hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan

Pada variabel komunikasi, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,093 > t$ tabel sebesar 2,004 pada $df = 54$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,634 yang bertanda positif. Dengan demikian, komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan

Pada variabel kecerdasan emosional, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,775 > t$ tabel sebesar 2,004 pada $df = 54$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,448 yang bertanda positif. Dengan demikian, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas. Apabila nilai sig. $< 0,05$ dan nilai F hitung $\geq F$ tabel, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

TABEL 4.13
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.135	2	192.568	63.622	.000 ^b
	Residual	160.418	53	3.027		
	Total	545.554	55			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), E, K

Hasil uji F diperoleh nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $63,622 > F$ tabel sebesar 3,17 pada $df = 2,53$ dan taraf

signifikansi 0,05, artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Uji variabel dominan

Uji variabel dominan digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dilakukan dengan membandingkan hasil dari koefisien regresi. Variabel independen yang mempunyai koefisien regresi paling besar maka mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel dependen. Hasil menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,634 sedangkan koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,448. Hasil menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel komunikasi lebih besar daripada kecerdasan emosional. Dengan demikian, variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wangi dan Faslah (2013: 139) yang

menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi yang terjalin antar karyawan dimana terdapat umpan balik, saling terbuka, empati, jujur, penuh dukungan, rasa yang positif dan kesetaraan satu sama lain dapat mempengaruhi kinerja. Semakin baik komunikasi yang terjalin maka kinerja karyawan menjadi semakin meningkat (Wangi dan Faslah, 2013: 139). Hal serupa dinyatakan oleh Femi (2014: 80) bahwa komunikasi yang efektif menciptakan saling pengertian antara manajemen dan pekerja yang membantu dalam membangun hubungan yang tulus di antara kedua pihak dalam organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan. Komunikasi menjadi sarana yang melaluinya tugas dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas dan hasil yang diharapkan diketahui oleh bawahan yang membuat pekerjaan lebih mudah untuk kinerja yang lebih baik. Melalui komunikasi yang tepat, informasi tepat waktu, ada koordinasi kerja yang tepat, manajemen mampu memberikan instruksi kepada karyawan dan karyawan bekerja sesuai instruksi yang diberikan. Komunikasi juga mengembangkan kerja sama tim yang meningkatkan tingkat kinerja karyawan. (Atambo dan Momanyi, 2016: 338).

Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara telah mempunyai mampu melakukan komunikasi secara efektif. Karyawan telah mampu menjalin komunikasi efektif dengan atasan. Karyawan telah mampu menjalin komunikasi secara berkesinambungan dengan atasan. Hal ini karena karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan atasan sehingga hubungan

yang terjalin tidak kaku dan komunikasi dengan atasan terjalin dengan lancar. Selain itu, pimpinan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara juga telah memberikan informasi mengenai kebijakan, peraturan dan tujuan perusahaan kepada para karyawan. Kondisi tersebut dapat menyelaraskan tujuan antara karyawan dan atasan dan karyawan dapat mendukung pelaksanaan tujuan atasan dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

Selain komunikasi dengan atasan, karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara juga telah mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan rekan kerja. Karyawan telah bertukar informasi dengan rekan kerja sesama unit dalam bekerja, dan bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja sesama unit dalam melaksanakan tugas-tugas kerja. Karyawan tidak hanya menjalin kerjasama dan koordinasi dengan rekan kerja sesama unit namun juga menjalin kerjasama dan koordinasi dengan rekan kerja yang berbeda unit. Karyawan dapat membantu menyelesaikan masalah rekan kerja yang berbeda unit. Adanya komunikasi, koordinasi dan kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja baik sesama unit maupun berbeda unit merupakan salah satu bentuk pelaksanaan kerja yang dapat mendorong hasil kerja yang lebih baik dan pekerjaan dapat selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditargetkan. Meskipun demikian, karyawan kurang dapat bertukar informasi dengan rekan kerja sesama unit dalam bekerja sehingga karyawan menjadi kurang suka berkerja dalam tim.

Komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan maupun komunikasi antar karyawan di PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara dapat membentuk lingkungan kerja yang baik dan menyelaraskan

antara tujuan atasan dengan tujuan karyawan dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan kondusif dan terarah sehingga kinerja karyawan meningkat.

4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan menjadi semakin besar. Hasil ini sejalan dengan penelitian Khan dan Mahmood (2016: 46) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tingkat tinggi maka dapat lebih profesional dalam mengevaluasi, menyampaikan dan mengontrol emosi dan sebagai hasilnya karyawan menjadi lebih percaya diri dan memiliki kontrol sempurna atas tugas yang dilakukan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan diri untuk mengontrol perasaan dan menjaga emosi sehingga karyawan dapat mengendalikan sikap dan membuat karyawan dapat berperilaku baik serta membuat karyawan mampu mengerti perasaan orang lain yang dapat memberi kontribusi pada peningkatan kinerja (Wangi dan Faslah, 2013: 139). Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dapat merasakan emosi dirinya dan emosi orang lain, dapat mengevaluasi emosi-emosi tersebut dan selanjutnya mengelolanya untuk

mendapatkan hasil yang positif dan yang diinginkan (Dhani dan Sharma, 2017: 184).

Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara telah mempunyai kecerdasan emosional yang baik. Karyawan telah mempunyai kesadaran diri yang baik dengan memahami emosi yang timbul atau sedang dirasakan oleh dirinya dan memahami pemicu emosi yang muncul pada orang lain. Dengan memahami kondisi emosi diri dan juga pemicu emosi orang lain, maka karyawan dapat menghindari atau berusaha untuk tidak melakukan tindakan yang dapat memicu emosi rekan kerja. Kondisi tersebut membuat karyawan berusaha untuk mencegah diri dari menciptakan masalah bagi rekan kerja.

Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara juga telah mempunyai manajemen diri yang baik. Karyawan menggunakan perasaan dalam menghadapi permasalahan. Hal tersebut membuat permasalahan disikapi dengan tetap menjaga perasaan orang lain. Karyawan juga mampu menciptakan perasaan yang kondusif untuk menyelesaikan masalah. Permasalahan yang terjadi tidak dibesar-besarkan dan tetap menjaga suasana kerja tetap kondusif sehingga lingkungan kerja tidak mengganggu karyawan lain dalam bekerja.

Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara juga telah mempunyai motivasi diri yang baik. Karyawan dapat menyampaikan rasa antusiasme tentang proyek kerja kepada orang lain dan menantikan perasaan pencapaian terhadap target kerja setiap kali memulai proyek baru. Kondisi

tersebut menjadi pendorong bagi karyawan untuk fokus dalam melakukan pekerjaan demi mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara juga telah mempunyai keterampilan sosial yang baik. Setiap kali peristiwa menyakitkan terjadi pada orang yang dikenal di tempat kerja, karyawan telah menyatakan keprihatinan yang tulus dan berusaha membantu mereka agar merasa lebih baik dan ketika seorang rekan kerja merasa kecewa dengan kinerja kerjanya, karyawan berusaha menawarkan kata-kata dukungan yang menggembirakan. Karyawan telah mampu memberi dukungan moral kepada rekan kerja yang dapat memotivasi rekan kerja untuk bekerja dengan lebih baik. Meskipun demikian, Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara masih kurang mempunyai empati yang tinggi dan kurang mempertimbangkan perasaan orang lain dalam bertindak. Karyawan kurang peduli dan berbelas kasih terhadap orang lain di tempat kerja dan kurang mampu menenangkan seseorang yang marah dan frustrasi di tempat kerja. Rasa empati karyawan terhadap rekan kerja yang kurang dimiliki karyawan membuat karyawan kurang mampu menolong rekan kerja dalam mengatasi permasalahan sehingga lingkungan kerja tetap kondusif dan pekerjaan tetap dapat terlaksana dengan baik. Kondisi tersebut membuat karyawan kurang mampu bekerja dalam tim.

Tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara membuat karyawan dapat mengenali emosi yang terjadi pada diri sendiri dan selalu berusaha untuk menjaga perasaan orang lain sehingga karyawan dapat mencegah perilaku yang dapat

menimbulkan permasalahan bagi orang lain. Karyawan juga mempunyai empati yang tinggi yang mampu menenangkan perasaan rekan kerja dan memberikan solusi pada rekan kerja yang sedang mengalami permasalahan serta tidak membesar-besarkan masalah sehingga tercipta lingkungan kerja yang tetap kondusif. Karyawan juga mampu mendorong rekan kerja untuk bekerja lebih baik dan mempunyai motivasi diri yang tinggi untuk bekerja dengan lebih baik.

4.4.3 Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Komunikasi dan kecerdasan emosional mempunyai kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan hanya sebesar 22,00% dan sisanya sebesar 78,00% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wangi dan Faslah (2013: 139) bahwa komunikasi antarpribadi dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan maupun komunikasi antar karyawan di PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara dapat membentuk lingkungan kerja yang baik dan menyelaraskan antara tujuan atasan dengan tujuan karyawan dalam rangka mendukung

tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan kondusif dan terarah sehingga kinerja karyawan meningkat.

Tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara membuat karyawan dapat mengenali emosi yang terjadi pada diri sendiri dan selalu berusaha untuk menjaga perasaan orang lain sehingga karyawan dapat mencegah perilaku yang dapat menimbulkan permasalahan bagi orang lain. Karyawan juga mempunyai empati yang tinggi yang mampu menenangkan perasaan rekan kerja dan memberikan solusi pada rekan kerja yang sedang mengalami permasalahan serta tidak membesar-besarkan masalah sehingga tercipta lingkungan kerja yang tetap kondusif. Karyawan juga mampu mendorong rekan kerja untuk bekerja lebih baik dan mempunyai motivasi diri yang tinggi untuk bekerja dengan lebih baik.

Dengan demikian, adanya komunikasi yang efektif dan kecerdasan emosional yang tinggi pada karyawan akan semakin membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan semakin mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan terarah sesuai tujuan yang ditetapkan. Meskipun demikian, komunikasi dan kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang kecil (22%) terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti insentif, pelatihan, disiplin kerja dan lain-lain.

4.4.3 Variabel yang Paling Dominan dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara dibandingkan dengan kecerdasan emosional. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wangi dan Faslah (2013: 126) bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih besar dibandingkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi tidak hanya menjelaskan hubungan karyawan dengan rekan kerja namun juga hubungan antara karyawan dengan rekan kerja. Sedangkan kecerdasan emosional hanya menyangkut hubungan karyawan dengan rekan kerja. Hubungan baik yang terjalin antara karyawan dengan atasan membuat karyawan mendapatkan dorongan lebih dari atasan untuk bekerja lebih baik dan mendapat arahan untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara juga telah mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih terarah sesuai dengan tujuan perusahaan dan atasan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan yaitu

1. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan menjadi semakin tinggi. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan menjadi semakin tinggi.
2. Komunikasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan kontribusi sebesar 70,6%. Peningkatan secara bersama-sama komunikasi dan kecerdasan emosional dalam perusahaan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komunikasi menjadi faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Komunikasi yang dijalin dengan efektif lebih dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan daripada kecerdasan emosional yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Karyawan kurang mampu bertukar informasi dengan rekan kerja sesama unit dalam bekerja sehingga kurang mampu bekerja dalam tim. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya melakukan strategi pengembangan SDM dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyalurkan ide dan pendapat pribadi sehingga karyawan akan terbiasa mengemukakan pendapat, berdiskusi dan untuk saling berbagi informasi dengan rekan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan kurang peduli dan berbelas kasih terhadap orang lain di tempat kerja dan kurang mempertimbangkan perasaan orang lain dalam bertindak yang menyebabkan kurang mampu bekerja sama dalam tim. Dengan demikian, Perusahaan sebaiknya menjadikan empati sebagai budaya di Perusahaan dengan cara yaitu atasan memberikan contoh kepedulian kepada karyawan dan pihak manajemen menetapkan nilai kepedulian, pemahaman dan pengembangan orang lain sebagai indikator kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel yang kecil sebanyak 56 sampel. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk melakukan penelitian serupa dengan penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih besar lagi. Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan subyek yang lebih luas dari perusahaan sejenis di beberapa Kabupaten di Kalimantan Timur atau

bahkan di Indonesia atau dengan menggunakan perusahaan berbeda di Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Penelitian ini hanya mengkaji variabel komunikasi dan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti seperti disiplin kerja, pelatihan, insentif, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Penelitian lebih lanjut dapat melakukan kajian faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, pelatihan, insentif, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed A., Ramzan M., 2013. Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 11, No. 6, Hlm. 61-68.
- Ahmed, Z., Sabir, S., Rehman, Z., Khosa, M., Khan, A. 2016. The Impact of Emotional Intelligence on Employee's Performance in Public and Private Higher Educational Institutions of Pakistan, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 18, No. 11, Hlm. 63-71.
- Akhtar W., Ghufuran H., Husnain M. and Shahid A. 2017. The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support, *J Account Mark*, Vol. 6, No. 3.
- Ali, N., Zia-ur-Rehman, M. 2014. Impact of Job Design on Employee Performance, Mediating Role of Job Satisfaction: A Study of FMCG's Sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, Vol. 9 No. 2.
- Atambo, W.N. dan Momanyi, D.K. 2016. Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya, *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, Vol. 2 No. 5.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Balakrishnan, C., dan Masthan, D., 2013. Impact of Internal Communication on Employee Engagement – A Study at Delhi International Airport, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 3, No. 8.
- Beck, J.H., 2013. *Emotional Intelligence in Everyday Life*, Psychology Press.
- Carmeli, A., 2003. The relationship between emotional intelligence and work attitude, behavior and outcomes, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, Hlm. 788-813.
- Dhani, P. dan Sharma, T. 2017. Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study Effect of Emotional Intelligence on Job Performance, *Procedia Computer Science*, Vol. 122, Hlm. 180–185.
- Duwit, F. 2015. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.4, Hlm. 130-141.

- Effendy, O.U. 2013. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Femi, A.F. 2014. The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, *Nigeria IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR)*, Vol. 19, No. 8, hlm. 75-82.
- Goleman, D. 2009. Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Hal. 267.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunu, U. dan Oladepo, R.O., 2014. Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance and Organizational Commitment: A Case Study of Dangote Flour Mills Workers, *University Of Mauritius Research Journal*, Vol. 20.
- Hair, Joseph., F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L., 2006. *Multivariate Data Analysis*, Edisi 5, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta. Hal. 10.
- Keith, D., 2014. *Personnel management (5thed)*, McGraw Hill, Japan, 420-428.
- Khan, N., Mahmood, B. & Bashir, M. 2016. Effect of Emotional intelligence on job performance With moderating role of organizational commitment, *Gomal University Journal of Research*, Special Issue III, Hlm. 1.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal. 2.
- Mulyana, D. 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke-18. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Hal. 243.
- Nebo, Chidiebere S. dan Nwankwo, Precious Ngozi & Okonkwo, Rita Ifeoma, 2015. The Role Of Effective Communication On Organizational Performance: A Study Of Nnamdi Azikiwe University, Awka, *Review of Public Administration and Management*, Vol. 4, No. 8.
- Pekaar, Keri A., Dimitri van der Linden, Arnold B. Bakker & Marise Ph. Born. 2017. Emotional intelligence and job performance: The role of enactment and focus on others' emotions, *Human Performance*, Vol. 30, No. 2–3, Hlm. 135–153.
- Peter, L., 2015. *Effective Business Communication*, McGraw Hill Inc, New york, publishing Nigerian Limited, Hlm. 18-24.

- Purwanto, S.B. 2013 Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11, No. 1.
- Robbins, S.P. dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta. Hal. 5.
- Sarwani, 2016. The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees, *Sinergi*, Vol. 6, No. 2.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung. Hal. 6.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi ke-6. Salemba Empat. Jakarta. Hal. 94.
- Shonubi, A.O. dan Akintaro, A.A., 2016, The Impact Of Effective Communication On Organizational Performance, *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, Vol. 3, No. 3.
- Sugiyono, 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.
- Tridhonanto, A. 2009. *Melejitkan kecerdasan emosional (EQ) buah hati*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. Hal. 5.
- Vratskikh, I., Masa'deh, R., Al-Lozi, M. & Maqableh, M. 2016. The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction, *International Journal of Business and Management*, Vol. 11, No. 2.
- Wangi, W.G.P. dan Fasliah, R. 2013. Pengaruh Komunikasi Antarpribadi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Karyawan di PT. Asuransi Jawa, *EconoSains*, Vol. 11, No. 1, Hlm. 126-130.
- Wardhani, I.G.K. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Universitas Terbuka. Jakarta. Hal. 9.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I:
DAFTAR KUESIONER

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA MITRAJAYA
MANDIRI DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

Responden Yth.

Bersama ini, Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini yang dilakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dengan judul yaitu “Pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara”. Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dan bukan untuk kepentingan komersial.

Atas kerjasama yang baik dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Nurjanah

A. Identitas Responden**1. Jabatan**

:

2. Jenis Kelamin☐ Laki-laki ☐ Perempuan**3. Usia**

: _____ Ta

hun

4. Pendidikan terakhir☐ SD ☐ SMP ☐ SMA/SMK
☐ Diploma ☐ Sarjana (S1) ☐ Master (S2)
☐ Lainnya**5. Status pernikahan**☐ Menikah ☐ Belum menikah ☐ Berceraai
☐ Duda/Janda**6. Sudah berapa lama anda menjadi karyawan PT. Prima MitraJaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara?**☐ < 1 tahun ☐ 1-5 tahun ☐ > 5 tahun

B. Pernyataan

Petunjuk pengisian!

Isilah kolom jawaban yang sesuai dengan jawaban anda dengan Menggunakan tanda cecklist (✓)!

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Komunikasi (X ₁)						
Indikator 1: Komunikasi vertikal						
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
a.	Saya dapat berkomunikasi secara berkesinambungan dengan atasan					
b.	Pimpinan memberikan informasi mengenai kebijakan, peraturan dan tujuan perusahaan kepada para karyawan					
Indikator 2: Horisontal						
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
a.	Saya bertukar informasi dengan rekan kerja sesama unit dalam bekerja					
b.	Saya bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja sesama unit dalam melaksanakan tugas-tugas kerja					
Indikator 3: Diagonal						
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
a.	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja yang berbeda unit					
b.	Saya membantu menyelesaikan masalah rekan kerja yang berbeda unit					

Kecerdasan Emosional (X₂)						
Indikator 1: Kesadaran diri						
Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
a.	Saya dapat mengidentifikasi apa yang saya rasakan					
b.	Saya sadar bahwa apa yang saya lakukan dapat mempengaruhi perasaan orang lain					
Indikator 2: Manajemen diri						
Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
a.	Saya menggunakan perasaan dalam menghadapi permasalahan					
b.	Saya menciptakan perasaan yang kondusif untuk menyelesaikan masalah					
c.	Saya mempertimbangkan perasaan orang lain dalam bertindak.					
Indikator 3: Motivasi diri						
Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
a.	Saya dapat menyampaikan rasa antusiasme tentang proyek kerja kepada orang lain					
b.	Saya menantikan perasaan pencapaian terhadap target kerja setiap kali memulai proyek baru					
Indikator 4: Empati						
Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
a.	Saya sangat peduli dan berbelas kasih terhadap orang lain di tempat kerja					
b.	Saya mampu menenangkan seseorang yang marah dan frustrasi di tempat kerja					
Indikator 5: Keterampilan sosial						
Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
a.	Setiap kali peristiwa menyakitkan terjadi pada orang yang dikenal di tempat kerja, saya telah menyatakan keprihatinan yang tulus dan berusaha membantu mereka agar merasa lebih baik.					
b.	Ketika seorang rekan kerja merasa kecewa dengan kinerja kerjanya, saya berusaha menawarkan kata-kata dukungan yang menggembirakan.					

Kinerja Karyawan (Y)						
Indikator 1: Mematuhi segala kebijakan perusahaan						
Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
a.	Saya membaca dan mengikuti semua instruksi perusahaan					
b.	Saya mengikuti perkembangan terbaru di perusahaan					
Indikator 2: Tanggung jawab						
Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
a.	Saya menyelesaikan tugas yang ditugaskan secara memadai					
b.	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi dianggap penting dalam bekerja					
c.	Saya selalu siap untuk mengambil tanggung jawab dalam berbagai kasus saat bekerja					
Indikator 3: Kemampuan kerja						
Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
a.	Saya memiliki kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan saya					
b.	Saya memiliki pemahaman dan toleransi dalam menghadapi tekanan kerja					
c.	Saya mampu memahami pekerjaan saya dengan baik					
Indikator 4: Hubungan dengan rekan kerja						
Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
a.	Saya berusaha mencegah diri dari menciptakan masalah bagi rekan kerja					
b.	Saya lebih suka bekerja dalam tim					

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

LAMPIRAN II:
TABULASI DATA

[illegible]

35	4	4	5	4	4	4	25	4.17
36	2	2	3	4	4	4	19	3.17
37	3	4	3	3	3	3	19	3.17
38	4	4	4	4	4	4	24	4.00
39	4	5	4	4	4	4	25	4.17
40	5	4	4	4	4	4	25	4.17
41	4	4	4	4	4	4	24	4.00
42	5	5	5	5	4	3	27	4.50
43	4	4	5	4	4	4	25	4.17
44	4	4	4	5	4	4	25	4.17
45	4	4	4	4	4	5	25	4.17
46	5	5	5	5	5	5	30	5.00
47	4	4	4	4	5	4	25	4.17
48	5	5	5	4	4	4	27	4.50
49	5	5	5	4	4	5	28	4.67
50	5	5	5	4	5	4	28	4.67
51	5	5	5	5	4	5	29	4.83
52	5	5	4	4	3	4	25	4.17
53	4	4	4	4	4	4	24	4.00
54	5	5	4	4	4	4	26	4.33
55	5	4	5	5	4	4	27	4.50
56	4	4	4	4	4	4	24	4.00

Nomor	Kecerdasan Emosional											Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42	3.82
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	43	3.91
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	48	4.36
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4.09
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42	3.82
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4.00
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4.09
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5.00
9	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	46	4.18
10	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	44	4.00
11	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46	4.18
12	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	50	4.55
13	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	48	4.36

14	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	49	4.45
15	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	50	4.55
16	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	48	4.36
17	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	48	4.36
18	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	52	4.73
19	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	49	4.45
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47	4.27
21	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	49	4.45
22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	52	4.73
23	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	50	4.55
24	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4.27
25	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	52	4.73
26	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4.27
27	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	52	4.73
28	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	51	4.64
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46	4.18
30	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	47	4.27
31	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	48	4.36
32	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	45	4.09
33	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47	4.27
34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	50	4.55
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	45	4.09
36	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	49	4.45
37	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	49	4.45
38	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	48	4.36
39	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49	4.45
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52	4.73
41	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4.27
42	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	51	4.64
43	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	47	4.27
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	47	4.27
45	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47	4.27
46	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	50	4.55
47	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	47	4.27
48	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	50	4.55
49	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	52	4.73
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	3.91
51	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	47	4.27
52	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	49	4.45

53	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	49	4.45
54	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	50	4.55
55	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	49	4.45
56	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	51	4.64

Nomor	Kinerja Karyawan										Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46	4.60
2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46	4.60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.10
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41	4.10
6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44	4.40
7	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44	4.40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
9	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41	4.10
10	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45	4.50
11	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	43	4.30
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4.90
13	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	40	4.00
14	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	4.70
15	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45	4.50
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47	4.70
19	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	44	4.40
20	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41	4.10
21	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43	4.30
22	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4.40
23	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46	4.60
24	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4.40
25	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41	4.10
26	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4.40
27	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	4.20
28	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46	4.60
29	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43	4.30
30	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	4.30
31	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41	4.10

32	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	4.00
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
34	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45	4.50
35	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41	4.10
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40	4.00
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	4.20
38	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4.20
39	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33	3.30
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4.70
41	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4.40
42	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47	4.70
43	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47	4.70
44	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46	4.60
45	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45	4.50
46	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46	4.60
47	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4.40
48	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	4.60
49	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4.70
50	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4.30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.20
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4.90
53	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47	4.70
54	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47	4.70
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
56	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	44	4.40

LAMPIRAN III: HASIL OUTPUT SPSS

1. Hasil Analisis Korelasi

		Correlations						
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K
K1	Pearson Correlation	1	.692**	.755**	.583**	.333*	.358**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.007	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
K2	Pearson Correlation	.692**	1	.501**	.376**	.136	.231	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.319	.086	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
K3	Pearson Correlation	.755**	.501**	1	.600**	.419**	.190	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.161	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
K4	Pearson Correlation	.583**	.376**	.600**	1	.427**	.380**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.001	.004	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
K5	Pearson Correlation	.333*	.136	.419**	.427**	1	.511**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.012	.319	.001	.001		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
K6	Pearson Correlation	.358**	.231	.190	.380**	.511**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.007	.086	.161	.004	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
K	Pearson Correlation	.801**	.631**	.726**	.691**	.611**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

[illegible]

E2	Pearson Correlation	.427*	1	.184	.451*	.138	.026	-.020	.258	.118	.061	.370*	.552*
	Sig. (2-tailed)	.001		.175	.000	.311	.852	.885	.055	.385	.654	.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
E3	Pearson Correlation	-.125	.184	1	.191	-.197	-.063	.035	.169	-.045	.295*	-.076	.276*
	Sig. (2-tailed)	.359	.175		.158	.147	.644	.797	.212	.742	.027	.578	.039
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
E4	Pearson Correlation	.165	.451*	.191	1	.371*	.029	.091	.402*	.202	.053	.265*	.602*
	Sig. (2-tailed)	.225	.000	.158		.005	.833	.506	.002	.135	.699	.048	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
E5	Pearson Correlation	.157	.138	-.197	.371*	1	.015	.128	.193	.320*	.080	.170	.449*
	Sig. (2-tailed)	.249	.311	.147	.005		.914	.349	.153	.016	.558	.210	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
E6	Pearson Correlation	.067	.026	-.063	.029	.015	1	.297*	-.190	.095	.129	.136	.298*
	Sig. (2-tailed)	.622	.852	.644	.833	.914		.026	.161	.484	.343	.317	.026
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
E7	Pearson Correlation	-.045	-.020	.035	.091	.128	.297*	1	.018	.166	.061	-.052	.338*
	Sig. (2-tailed)	.742	.885	.797	.506	.349	.026		.893	.222	.657	.705	.011
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
E8	Pearson Correlation	.338*	.258	.169	.402*	.193	-.190	.018	1	.251	.076	.127	.495*
	Sig. (2-tailed)	.011	.055	.212	.002	.153	.161	.893		.062	.579	.350	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
E9	Pearson Correlation	.278*	.118	-.045	.202	.320*	.095	.166	.251	1	.187	.074	.536*
	Sig. (2-tailed)	.038	.385	.742	.135	.016	.484	.222	.062		.168	.589	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
E10	Pearson Correlation	.051	.061	.295*	.053	.080	.129	.061	.076	.187	1	.341*	.533*
	Sig. (2-tailed)	.710	.654	.027	.699	.558	.343	.657	.579	.168		.010	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
E11	Pearson Correlation	.310*	.370*	-.076	.265*	.170	.136	-.052	.127	.074	.341*	1	.525*
	Sig. (2-tailed)	.020	.005	.578	.048	.210	.317	.705	.350	.589	.010		.000

KK8	Pearson Correlation	.075	.025	.151	.096	-.008	.139	.194	1	.224	.416*	.383*
	Sig. (2-tailed)	.583	.857	.267	.480	.956	.306	.153		.098	.001	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KK9	Pearson Correlation	.457*	.267*	.278*	.237	.170	.185	.315	.224	1	.076	.553*
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.038	.079	.210	.173	.018	.098		.578	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KK10	Pearson Correlation	-.052	.164	.134	.092	.187	.195	.155	.416*	.076	1	.410*
	Sig. (2-tailed)	.704	.226	.324	.498	.168	.150	.255	.001	.578		.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KK	Pearson Correlation	.594*	.610*	.555*	.618*	.595*	.636*	.650*	.383*	.553*	.410*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.002	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Analisis Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

3. Hasil Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		K	E	KK
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.0179	48.0893	43.8393
	Std. Deviation	2.60413	2.73214	3.14947
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.113	.093
	Positive	.116	.084	.086
	Negative	-.112	-.113	-.093
Test Statistic		.116	.113	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c	.073 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

4. Hasil uji linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK *	Between Groups	(Combined)	125.279	9	13.920	1.524	.168
		Linearity	77.630	1	77.630	8.497	.005
		Deviation from Linearity	47.648	8	5.956	.652	.730
	Within Groups		420.275	46	9.136		
Total			545.554	55			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK *	Between Groups	(Combined)	168.054	11	15.278	1.781	.087
		Linearity	46.254	1	46.254	5.391	.025
		Deviation from Linearity	121.800	10	12.180	1.420	.204
	Within Groups		377.499	44	8.580		
Total			545.554	55			

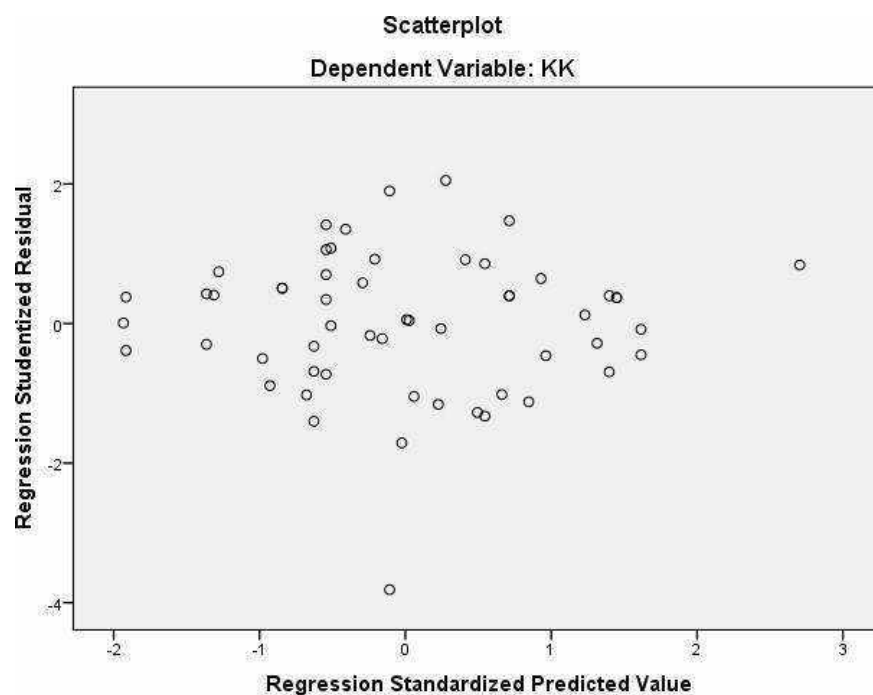
5. Hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.791	7.636		2.199	.032		
K	.445	.147	.368	3.032	.004	.999	1.001
E	.322	.140	.279	2.299	.025	.999	1.001

a. Dependent Variable: KK

6. Hasil uji heteroskedastisitas



7. Hasil analisis regresi linier

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.191	2.83340

a. Predictors: (Constant), E, K

b. Dependent Variable: KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.061	2	60.031	7.477	.001 ^b
	Residual	425.493	53	8.028		
	Total	545.554	55			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), E, K

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.791	7.636		2.199	.032
	K	.445	.147	.368	3.032	.004
	E	.322	.140	.279	2.299	.025

a. Dependent Variable: KK

LAMPIRAN IV:

Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

LAMPIRAN V:

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41947	2.69907	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41825	2.69610	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41713	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41612	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41519	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.41435	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.41358	2.68220	3.26881
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.41289	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.41227	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.41172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.41122	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00486	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39239	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN VI



