
**PENGARUH KOMUNIKASI, KEAHLIAN KERJA, PENGETAHUAN DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN
METODE STRUCTURAL EQUATION MODELING**

Oleh :

Muhammad Ali Akbar,

*Program Studi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Wastukencana
maliakbar@stt-wastukencana.ac.id*

Rini Sopyani

*Mahasiswa Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Wastukencana
rinisopyan@gmail.com*

Hendi Iskandar

*Program Studi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Wastukencana
hendi@stt-wastukencana.ac.id*

Rikzan Bachrul Ulum

*Program Studi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Wastukencana
rikzan@stt-wastukencana.ac.id*

Article Info

Article History :

Received 15 May - 2022

Accepted 29 May - 2022

Available Online

30 May - 2022

Abstract

PT. IMC Tekno Indonesia is a Japanese company engaged in the manufacture of precision plastic components that was established in 1996. Produces supply plastic injection molding components as external products and precision mechanism parts, especially for machine parts. During the year 2019-2020 the performance of the employees of PT. IMC Tekno Indonesia in the office section experienced a decrease in performance, and was not in accordance with the results set by the company in terms of the average aspect of performance appraisal in general. There are various problems in the company that are a concern, namely there are still various employees who are imperfect in doing their jobs, then there is dissatisfaction in their job positions, work skills, and knowledge that not all have broad insight and decreased productivity in completing the desired target. by the company this is due to a lack of discipline in the completion of tasks so that the work is delayed. With the pending work, it can automatically hamper work operations and this results in a decrease in the employee's performance in the eyes of management. This study aims to determine the effect of communication, work skills, knowledge and emotional intelligence on employee performance at PT. IMC Tekno Indonesia. The sampling method used was simple random sampling and the determination of the number of samples in this study using the Arikunto theory resulted in 40 respondents, the data used were primary data with a questionnaire technique, hypothesis testing was carried out with multiple linear regression analysis techniques using a two-tailed test. with the SmartPLS 3.0 2021 application. The results show that Emotional Intelligence has a significant positive effect on employee performance in the office section at PT. IMC Tekno Indonesia while for the variables of communication, work skills and knowledge have no negative and insignificant effect on employee performance. This document gives formatting instructions for authors preparing papers for publication in the JMTSI

Keyword :

Communication, Work Skills, Knowledge, Emotional Intelligence, Employee Performance, SEM Method, SMARTPLS.

1. PENDAHULUAN

PT. IMC Tekno Indonesia memproduksi komponen cetak injeksi plastik pasokan sebagai produk luar dan bagian mekanisme presisi untuk bagian mesin. Menyediakan bagian-bagian mekanisme produk untuk sepeda motor, otomotif, komponen elektronik dan juga bagian plastik untuk audio dan video, konektor presisi, bagian motor, dan juga menangani berbagai produk peralatan farmasi, pompa udara, file, transformer. Proses juga dilakukan dengan menggunakan insert molding. Dalam mewujudkan kerja tim yang solid diperlukan pengembangan komunikasi agar tidak terjadi *miss* komunikasi. Berbagai masalah dalam perusahaan yang perlu menjadi perhatian yaitu ditemukan berbagai karyawan yang secara tidak sesuai dalam mengerjakan pekerjaan. Adanya ketidakpuasan dalam posisi pekerjaan, keahlian kerja yang dimiliki, serta pengetahuan yang belum semuanya mempunyai wawasan yang luas dan kurangnya penekanan dari perusahaan terhadap hal-hal yang dapat menghambat operasional pekerjaan dan hal ini mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan office selama tahun 2019 - 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja, dan tidak sesuai dengan hasil yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian kinerja Karyawan PT. IMC Tekno Indonesia Tahun 2019-2020

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	100	A	100	A
2	Prestasi Kerja	96	A	75	C
3	Disiplin	97	A	75	C
4	Kerapihan	97	A	96	A
5	3 S	98	A	98	A
6	Kerajinan	98	A	80	B
7	Kerjasama	95	B	78	C
8	Tanggung Jawab	95	B	76	C
9	Kemandirian	95	B	87	B
Jumlah		871		764	
Rata-Rata		96,78%	A	84,89%	C

Sumber : Human Resource Development PT.IMC Tekno Indonesia

Dari hasil wawancara dengan kepala departemen penyebab tidak tercapainya standar target perusahaan karena masih banyak karyawan yang tidak bekerja maksimal seperti kurangnya

sikap tanggung jawab, kurangnya motivasi, kerjasama tim, bekerja tidak sesuai prosedur serta kurangnya keteraturan dan keakuratan dalam bekerja yang dapat menurunkan produktivitas. Sementara yang menjadi harapan perusahaan adalah kinerja karyawan dapat meningkat secara stabil, bahkan jika dapat, kinerja karyawan diharapkan berada diatas standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Menurut Goleman (2000), kemampuan sebagai Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi 80% dari faktor penentu kesuksesan, sedangkan 20% lainnya ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient). Penelitian Martin (2000) dan Trihandini (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Istilah kecerdasan emosional berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thorndike (1920). Dibagi tiga bidang kecerdasan, yaitu kecerdasan abstrak (kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika), kecerdasan konkrit (kemampuan memahami dan memanipulasi objek) dan kecerdasan sosial (kemampuan berhubungan dengan orang lain).

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Komunikasi

Komunikasi bermakna pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dapat di pahami, hubungan dan kontak. Menurut (Mangkunegara, 2010), menyatakan komunikasi sebuah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang, tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Menurut (Ansari, 2016), bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Menurut (Pace & Faules, 2015) komunikasi merupakan kegiatan mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan komunikasi yang memungkinkan organisasi berfungsi.

Fatimah (2016), menyatakan bahwa ada kekuatan hubungan linier antara komunikasi internal terhadap kinerja. Hal ini mengandung pengertian bahwa komunikasi internal dan kompetensi intelektual secara bersama-sama berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Keahlian Kerja

Keahlian merupakan minat atau bakat yang dimiliki seseorang. Sebuah nilai keahlian yang dimiliki dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian dapat diperoleh dari pendidikan formal dan non formal yang terus menerus ditingkatkan. Sumber peningkatan keahlian lainnya berasal dari pengalaman dalam bidang tertentu.

(Hasibuan, 2003) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama pada program kualifikasi seleksi. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan dalam mencapai tujuan. (Hasibuan, 2003) mengemukakan program pengembangan ditetapkan melalui sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaan. Kecakapan merupakan total dari keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki pada bidang tertentu.. Tes pengetahuan digunakan mengukur kemampuan peserta tes dalam memilih jawaban yang benar.

Menurut(Blanchard & Thacker, 2004)), pengetahuan dikategorikan sebagai berikut:

1. Mendapatkan dan meletakkan informasi yang didapat (*declarative*).
2. Informasi yang terkumpul digunakan pada sesuatu hal yang sudah diketahui (*procedural*).
3. Pemahaman tentang how, when dan why informasi yang berguna dan dapat digunakan (*strategic*).

Pendidikan dapat memberikan bekal pada diri seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (SP & Judge, 2008).

Kecerdasan Emosional

(Goleman, 2000), bahwa kecerdasan emosional dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan orang dalam bekerja. Terbagi kedalam lima bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial, Kecerdasan emosi berdasar pada kemampuan pengenalan terhadap perasaan seseorang atau orang lain, kemampuan dalam memotivasi diri sendiri, dan kemampuan dalam mengelola emosi diri sendiri maupun hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang kaitannya dalam memotivasi diri, kekuatan menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan

menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Kecerdasan emosional jug dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

Dengn demikian dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu alam membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain dalam rangka menggunakan emosi sebai dasar pertmbann alam berfikir dan bertindak.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja ialah hasil atau keluaran dari suatu proses. Ditinjau secara pendekatan perilaku melalui manajemen, kinerja ialah kuantitas atau kualitas yang dihasilkan atau jasa diberikan seseorang yang telah melakukan pekerjaan (Fred Luthans, 2006). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dilihat dari hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2010).

Kinerja dapat dipandang sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang disepakati bersama (Rivai & Ahmad Fawzi Mohd, 2005) .

(Mathis & J.H., 2006) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan. Manajemen kinerja meliputi keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan.

(Hasibuan, 2003) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang terkait tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

(Rivai & Ahmad Fawzi Mohd, 2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

SEM (Structural Equation Modelling)

Menurut (Ghozali, 2020) *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang merupakan pengembangan prinsip ekonometri dan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial akademik.

SmartPLS (Smart Partial Least Square)

PLS merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran dan pengujian model struktural. Penggunaan model pengukuran untuk menguji validitas dan realibilitas dan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Penggunaan PLS untuk iterasi algoritma yang terdiri atas seri OLS guna menghindari masalah identifikasi model yang bersifat non-recursive (model yang bersifat reciprocal antara variabel independen dan dependen), yang tidak dapat diselesaikan oleh SEM berbasis kovarian.. Pada data set berukuran kecil dapat dijalankan dengan PLS, yaitu sepuluh kali skala dengan jumlah terbesar dari indikator yang bersifat formatif.

Model Spesifikasi Smartpls

Model spesifikasi PLS dalam analisis jalur ada tiga tipe hubungan, yaitu *inner model*, *outer model*, dan *weight relation*. *Inner model* menjelaskan tentang spesifikasi hubungan kausal antara variabel laten (model struktural). *Outer model* menjelaskan tentang spesifikasi hubungan antara indikator atau parameter yang diestimasi dengan variabel latennya (model pengukuran). *Weight relation* menjelaskan tentang hubungan nilai varian antar indikator dengan variabel latennya, sehingga diasumsikan memiliki nilai *mean* sama dengan nol (0) dan varian sama dengan satu (1) untuk menghilangkan konstanta dalam persamaan kausalitas.

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian dapat dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Keahlian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Populasi dan Sample

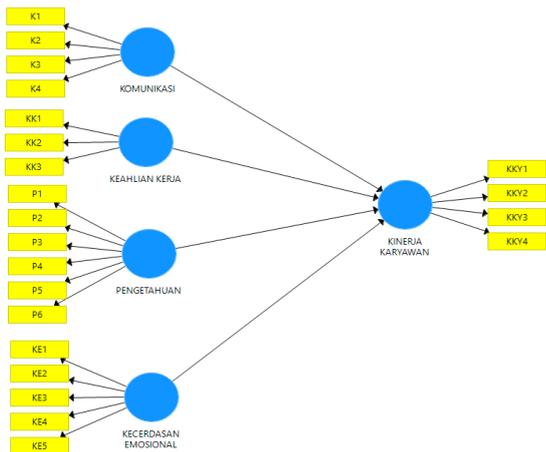
Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dibagian office di PT. IMC Tekno Indonesia, dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Non Probability Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2014) *non probability sampling* merupakan teknik sampel yang tidak dipilih secara acak. Metode penarikan sampel dilakukan dengan mengambil semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut (Acmad Sani & Masyhuri, 2010) menyatakan bahwa hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi dan sampel kecil berjumlah 40 sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuisisioner yang disebar pada penelitian ini berjumlah 40 sesuai dengan jumlah sampel. Dari penyebaran kuisisioner tersebut, semua dapat kembali dan terisi dengan lengkap. Sehingga dapat ditentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. IMC Tekno Indonesia.

Teknik dan pengolahan data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Alat bantu yang digunakan berupa aplikasi Smart PLS versi 3.0 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis variance. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 4.1 ini:



Gambar 4.1 Model Struktural Penelitian

Dari gambar diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstruk Komunikasi diukur dengan 4 buah indikator yaitu K1, K2, K3, K4
2. Konstruk Keahlian Kerja diukur dengan 3 buah indikator yaitu KK1, KK2, KK3
3. Konstruk Pengetahuan diukur dengan 6 buah indikator yaitu P1, P2, P3, P4, P5, P6
4. Konstruk Kecerdasan Emosional diukur dengan 5 buah indikator yaitu KE1, KE2, KE3, KE4, KE5
5. Konstruk Kinerja Karyawan diukur dengan 4 buah indikator yaitu KKY1, KKY2, KKY3, KKY4

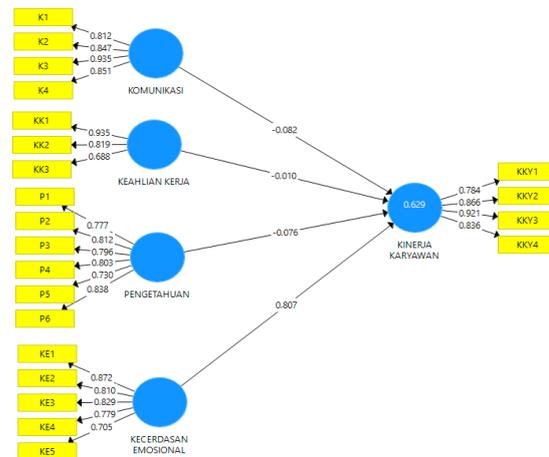
Convegent Validity

Validitas Konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Dalam penelitian ini digunakan batas loading factor sebesar 0,60. Menurut Rules of Thumb yang dikemukakan oleh Hair et al (2006) dalam buku (Abdillah, 2015) menyatakan bahwa untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik factor adalah $\pm 0,30$ dapat dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk loading $\pm 0,40$ dianggap lebih baik, dan selanjutnya untuk loading $>0,50$ dianggap signifikan secara praktis.

Tabel 4.1 Hasil Data Outer Loading

Indikator	Komunikasi	Keahlian Kerja	Pengetahuan	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
K1	0,812				
K2	0,847				
K3	0,851				
K4	0,935				
KK1		0,935			
KK2		0,819			
KK3		0,688			
P1			0,777		
P2			0,812		
P3			0,796		
P4			0,803		
P5			0,730		
P6			0,838		
KE1				0,872	
KE2				0,81	
KE3				0,829	
KE4				0,779	
KE5				0,705	
KKY1					0,784
KKY2					0,866
KKY3					0,921
KKY4					0,836

Dapat dilihat pada hasil pengujian *Smart-PLS*, terdapat indikator yang menunjukkan bahwa nilai loading faktornya 0,688 yang digambarkan berwarna merah pada aplikasi *Smart-PLS*. Namun diketahui menurut *Rules of Thumb* yang dikemukakan oleh Hair et al (2006) dalam buku (abdillah, 2015), bahwa nilai Loading Faktor $>0,50$ sudah dapat dianggap signifikan secara praktis.



Gambar 4.2 Model Struktural Penelitian terhadap Kinerja Karyawan

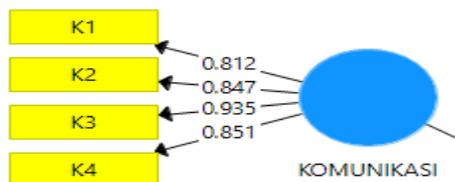
Covergent Validity Konstruk Komunikasi

Konstruk Ancaman Pesaing mempunyai 4 indikator yaitu K1, K2, K3, K4. Berdasarkan hasil output SmartPLS 3.0, K1 mempunyai loading sebesar 0.812, K2 sebesar 0.847, K3 sebesar 0.851, K4 sebesar 0.935.

Tabel 4.2 Nilai Loading untuk konstruk Komunikasi

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
K1	0,812	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
K2	0,847	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
K3	0,851	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
K4	0,935	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Diagram Path yang dihasilkan setelah menjalankan program SmartPLS untuk konstruk Komunikasi pada gambar berikut:



Gambar 4.3 *Convergent Validity* untuk Konstruk Komunikasi

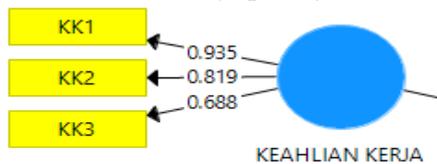
Convergent Validity untuk Konstruk Keahlian Kerja

Convergent Validity untuk Konstruk Keahlian Kerja. Konstruk Keahlian Kerja mempunyai 3 indikator yaitu KK1, KK2 dan KK3. Berdasarkan hasil output SmartPLS 3.0 maka KK1 mempunyai loading sebesar 0.935, KK2 sebesar 0.819, KK3 sebesar 0.688. Berikut ini hasil nilai loading pada tabel.

Tabel 4.3 Nilai Loading untuk konstruk Keahlian Kerja

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
KK1	0,935	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
KK2	0,819	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
KK3	0,688	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Berikut ini adalah diagram path yang dihasilkan setelah menjalankan program SmartPLS untuk konstruk Keahlian Kerja pada gambar berikut:



Gambar 4.4 *Convergent Validity* untuk Konstruk Keahlian Kerja

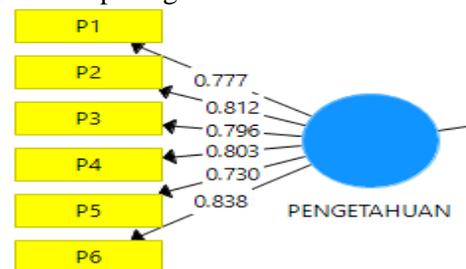
Convergent Validity Konstruk Pengetahuan

Convergent Validity untuk Konstruk Pengetahuan. Konstruk Pengetahuan mempunyai 6 indikator yaitu P1, P2, P3, P4, P5 dan P6. Berdasarkan hasil output SmartPLS 3.0 maka P1 mempunyai loading sebesar 0.777, P2 sebesar 0.812, P3 sebesar 0.796, P4 sebesar 0.803, P5 sebesar 0.730 dan P6 sebesar 0.838.

Tabel 4.4 Nilai Loading untuk konstruk Pengetahuan

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
P1	0,777	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
P2	0,812	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
P3	0,796	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
P4	0,803	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
P5	0,730	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
P6	0,838	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Diagram path yang dihasilkan setelah menjalankan program SmartPLS untuk konstruk Pengetahuan pada gambar berikut:



Gambar 4.5 *Convergent Validity* untuk Konstruk Pengetahuan

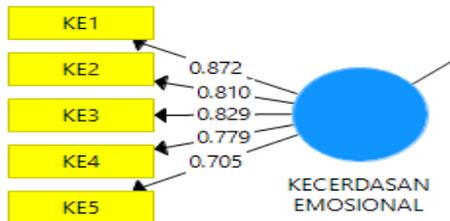
Convergent Validity Konstruk Kecerdasan Emosional

Convergent Validity untuk Konstruk Pengetahuan. Konstruk Pengetahuan mempunyai 6 indikator yaitu KE1, KE2, KE3, KE4 dan KE5. Berdasarkan hasil output, KE1 mempunyai loading sebesar 0.872, KE2 sebesar 0.810, KE3 sebesar 0.829, KE4 sebesar 0.779 dan KE5 sebesar 0.705.

Tabel 4.5 Nilai Loading untuk konstruk Kecerdasan Emosional

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
KE1	0,872	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
KE2	0,810	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
KE3	0,829	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
KE4	0,779	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
KE5	0,705	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Berikut ini adalah diagram path yang dihasilkan setelah menjalankan program SmartPLS untuk konstruk Kecerdasan Emosional pada gambar berikut:



Gambar 4.6 *Convergent Validity* untuk Konstruk Kecerdasan Emosional

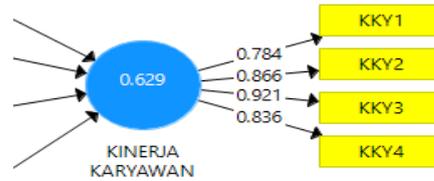
Covertent Validity Konstruk Kinerja Karyawan

Convergent Validity untuk Konstruk Kinerja Karyawan. Konstruk Pengetahuan mempunyai 4 indikator yaitu KKY1, KKY2, KKY3 dan KKY4. Berdasarkan hasil output SmartPLS 3.0 maka KKY1 mempunyai loading sebesar 0.784, KKY2 sebesar 0.866, KKY3 sebesar 0.921 dan KKY4 sebesar 0.836.

Tabel 4.6 Nilai Loading untuk konstruk Kinerja Karyawan

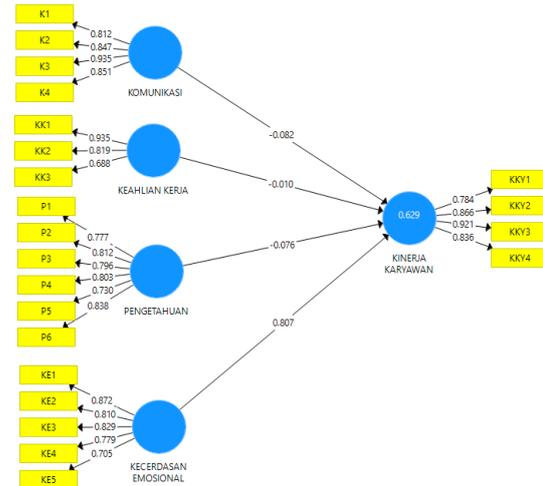
Indikator	Nilai Loading	Keterangan
KKY1	0,784	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
KKY2	0,866	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
KKY3	0,921	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
KKY4	0,836	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Berikut ini adalah diagram path yang dihasilkan setelah menjalankan program SmartPLS untuk konstruk Kinerja Karyawan pada gambar berikut:



Gambar 4.6 *Convergent Validity* untuk Konstruk Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah diagram path yang dihasilkan setelah menjalankan program SmartPLS untuk seluruh konstruk pada gambar berikut ini.



Gambar 4.7 Diagram Path Model antar Konstruk

Discriminant Validity

Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, menunjukkan bahwa konstruk laten dapat memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Tknik pengukuran lainnya dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)*. Nilai yang disarankan adalah 0.5.

Tabel 4.7 Hasil Data *Average Variance Extraced (AVE)*

	<i>Average Variance Extraced (AVE)</i>
Komunikasi	0,744
Keahlian Kerja	0,673
Pengetahuan	0,629
Kecerdasan Emosional	0,641
Kinerja Karyawan	0,728

Tabel diatas menunjukkan nilai AVE diatas 0.5 untuk semua konstruk, artinya semua konstruk memiliki *Discriminant Validity* yang tinggi

Composite reliability

Selanjutnya adalah melakukan pengujian *Composite Reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* diatas 0.7 (Imam Ghazali, 2006). Berikut merupakan hasil outer model loading yang menunjukkan *Composite Reliability* masing-masing konstruk.

Tabel 4.8 Hasil Data *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Komunikasi	0,921
Keahlian Kerja	0,859
Pengetahuan	0,910
Kecerdasan Emosional	0,899
Kinerja Karyawan	0,914

Tabel diatas menunjukkan masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi, dilihat dari nilai *Composite Reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0.7.

Evaluasi Model Struktural atau Inner Model

Menilai inner model adalah mengevaluasi hubungan antar konstruk laten, yaitu bagaimana hubungan antara daya saing perusahaan yang diukur dengan 4 konstruk laten terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.9 R-Square

Konstruk	R Square
Kinerja Karyawan	0,629

Tabel diatas memberikan nilai R-Square untuk konstruk Kinerja Karyawan yaitu K, KK, P, dan KE mampu menjelaskan varians Kinerja Karyawan sebesar 62,9% dan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji Hipotesis

Menurut (Abdillah,2015), hipotesis adalah pernyataan tentang hubungan kasual antara variabel yang akan diuji dalam penelitian. Nilai yang dapat diambil kesimpulan apakah hipotesis itu diterima atau ditolak terdapat pada nilai T-Statistik. Apabila batasan dalam penerimaan atau penolakan hipotesis >1.96 untuk hipotesis two-tailed (dua ekor), atau <1.64 untuk hipotesis one-tailed (satu ekor), Sehingga :

1. Nilai t-statistik diterima jika nilai t-hitung atau t-statistik lebih dari (>) 1.64 dan nilai P-value diterima jika kurang dari (<) 0.05.

2. Nilai t-statistik ditolak jika nilai t-hitung atau t-statistik kurang dari (<) 1.64 dan nilai P-value ditolak jika lebih dari (>) 0.05.

Tabel 4.9 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Komunikasi (X1) -> Kinerja Karyawan	-0,082	0,903	0,367	Ditolak
Keahlian Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan	-0,010	0,038	0,970	Ditolak
Pengetahuan (X3) -> Kinerja Karyawan	-0,076	0,289	0,772	Ditolak
Kecerdasan Emosional (X4) -> Kinerja Karyawan	0,807	6,623	0,000	Diterima

Dapat dijelaskan bahwa hanya Kecerdasan Emosional yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana T hitung (*T Statistic*) > T tabel 1.64 sedangkan konstruk Komunikasi, Keahlian Kerja dan Pengetahuan tidak mempengaruhi Kepuasan Pelanggan dimana T hitung < T tabel signifikansi 5% yaitu 1.64.

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil iterasi menunjukkan Komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran komunikasi tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor masalah yang terjadi dari tidak berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja hasil dari wawancara responden yaitu kurangnya komunikasi secara langsung dilingkungan office dan tidak dilaksanakannya meeting weekly yang bertujuan untuk mengkomunikasikan informasi perihal pekerjaan setiap minggunya.

Saran untuk pimpinan yaitu memberikan arahan untuk mengevaluasi kinerja dan mengaktifkan komunikasi dua arah kepada bawahannya atau pun antara karyawan agar komunikasi dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Pemimpin juga harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan, bagaimana menyampaikannya dan perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut (Martalia, Shara,2019) Mengenai Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Monang Sianipar Abadi. yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa Komunikasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-statistik 1,09.

Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut (Suryaningtyas & Fida Oktiani, 2020) mengenai Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sim Polres Sidoarjo. yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan T-statistik sebesar 4,752.

2. Pengaruh Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil iterasi menunjukkan Keahlian Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan menerapkan keahlian (skill) pada karyawan maka perusahaan dinilai telah mampu mensejahterakan para karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Keahlian kerja harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga ini menunjukkan bahwa semakin bagus keahlian kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil wawancara responden yaitu karyawan biasanya diberikan pekerjaan berlebihan yang tidak sesuai dengan bidangnya dan juga diberikan tugas selain jobdesk pekerjaannya. Oleh karena itu, Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan jobdesk pekerjaan bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut (Sholiha et al., 2017) mengenai Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Osi Electronics Batam. yang menyatakan bahwa Keahlian (Skill) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan T-statistik sebesar 1,062.

3. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil iterasi menunjukkan Pengetahuan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Jika Pengetahuan karyawan atas pekerjaan mengalami penurunan maka kinerja dari karyawan mengalami penurunan juga. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuan dan tidak bergantung sistem yang ada. Setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil wawancara responden yaitu kurangnya pengalaman bekerja dan tidak bertanya ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, Pimpinan bertanggung jawab untuk lebih memperhatikan bawahannya dan mengevaluasi pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan akan pekerjaan dibidangnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut (Putri, 2016) mengenai Hasil penelitian menunjukkan Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan T-statistik sebesar 2,112.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil iterasi menunjukkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PT.IMC. Jadi, Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan organisasi antara lain karyawan sering melakukan diskusi di luar kantor yang biasanya membahas mesin yang mengalami kerusakan yang diperbaiki teknisi, diskusi di dalam kantor juga sering dilakukan antara atasan dan bawahan ketika sedang ada evaluasi target dan pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian Ini Sejalan Dengan Peneliti Sebelumnya Menurut (Novi Widyanti Ula,2020) Mengenai analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan yang menyatakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-statistik 3,167.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut (Ni Putu Ayu Sintya Saraswati,dkk, 2021) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan. yang menyatakan nilai koefisien t-statistik sebesar 1,034 bahwa kecerdasan emosional dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Pengujian Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-Statistik yang berbeda kurang dari $< 1,64$ yaitu 0,903 ($0,903 < 1,64$) dan nilai signifikan P-value lebih dari $> 0,05$ yaitu 0,367 ($0,367 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peran Komunikasi tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. IMC Tekno

Indonesia, Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Martalia, Shara, 2019) dan tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Suryaningtyas & Fida Oktifiani, 2020).

2. Pengujian Variabel Keahlian Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-Statistik yang berbeda kurang dari $< 1,64$ yaitu $0,038$ ($0,0383 < 1,64$) dan nilai signifikan P-value lebih dari $> 0,05$ yaitu $0,970$ ($0,970 > 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut (Sholiha et al., 2017) mengenai Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Batam. yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa Keahlian (Skill) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

3. Pengujian Variabel Pengetahuan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-Statistik yang berbeda kurang dari $< 1,64$ yaitu $0,289$ ($0,289 < 1,64$) dan nilai signifikan P-value lebih dari $> 0,05$ yaitu $0,772$ ($0,772 > 0,05$). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut (Putri, 2016) mengenai Hasil penelitian menunjukkan Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengujian Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-Statistik yang berada lebih dari $> 1,64$ yaitu $6,623$ ($6,623 > 1,64$) dan nilai signifikan P-value kurang dari $< 0,05$ yaitu $0,000$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. IMC Tekno Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya menurut (Novi Widyanti Ula, 2020) Mengenai analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan divisi produksi pt. Iksg. yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Dari empat variabel yang diuji, Variabel Kecerdasan Emosional (X4) adalah variabel yang paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai estimasi pengaruh sebesar $6,623$.

6. REFERENSI

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- Achmad, B., & Harapan, L. T. (2003). Analisis Data Untuk Penelitian Survei. Bandung: FMIPA-UNPAD.
- Acmad Sani, S., & Masyhuri, M. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.
- Adi, W., & Bakhtiar, A. (2017). Strategi Mitigasi Risiko Pada Supply Chain UD. Wayang Semarang dengan House Of Risk Model. *Industrial Engineering Online Journal* 6(4).
- Akimas, H. N., & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 259–272. <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/99>
- Amalia, W. R. (2016). Analisis Sistem Penyelenggaraan Makanan Dan Hubungan Asupan Energi Dan Zat Gizi Makro Dengan Status Gizi Pada Santri Di Pondok Pesantren Daarul Rahman. Jakarta: Skripsi Program Studi Ilmu Gizi Fakultas Ilmu - Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul.
- Ansari, B. (2016). Komunikasi Matematik : Strategi Berfikir dan Manajemen Belajar. Banda Aceh: PeNa.
- Anthony Dio Martin. (2003). Emotional Quality Management. Argas, Jakarta.
- B. Flippo, E. (1984). Manajemen Personal. Erlangga, Surabaya.
- Basir, B. (1990). Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Makro. Jakarta : Bumi Aksara.
- Blanchard, N., & Thacker, J. . (2004). Effective Training: Systems, Strategies, and Practices, Pearson Education International. New Jersey.
- Fatimah, T. (2016). Peningkatan Kemampuan Mengemukakan Pendapat Melalui Teknik Debat pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Jatitujuh Kabupaten Majalengka Jawa Barat. *E-Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 4(5), Hal 32-41.
- Fred Luthans. (2006). Perilaku Organisasi. Andi, Yogyakarta.
- Gani, Muhammad Rizki;, Tewal, Bernhard; Trang, I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya (Skc) Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal*

- Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 3228–3237. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21296>
- Gaspersz, V. (2001). ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2006). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squar. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2020). Structural Equation Modelling (7th ed.). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, D. (2000). Working With Emotional Intelligence. PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gudono. (2006). Analisis Arah Kausalitas. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia, 21(1).
- Hall, D. T., & Goodale. (1986). (Hall, Douglas T, and Goodale, 1986). USA:Scott Foresman Company.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriyani, D., & Utami, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur. Jurnal Administrasi Bisnis, 59(1), 41–50. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2453>
- Jogiyanto. (2009). Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kerlinger. (2006). Asas–Asas Penelitian Behaviour (3rd ed.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mafra, Nisa' Ulul;, Damayanti, R. (2020). ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP PERILAKU PEGAWAI (Studi Kasus: Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Kota Palembang). 5. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v5i1.949>
- Mahdani, F., Hafasnuddin, & Adam, M. (2017). Pengaruh motivasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Jurnal Magister Manajemen, 1(1), 1–15.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Jurnal Benefita, 4(3).
- Mathis, R. ., & J.H., J. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (J. S. Empat. (ed.)).
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management Review, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pace, R. W., & Faules. (2015). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, Y. S. (2016). Emosional , Dan Lingkungan Kerja Terhadap. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13, 13, 88–97.
- Rivai, V., & Ahmad Fawzi Mohd, B. (2005). Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono. (2007). Psikologi Remaja. Raja Grafindo Persada.
- Sholiha, M., Sunaryo, H. H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang-Malang. Warta Ekonomi, 07(17), 78–92.
- SP, R., & Judge. (2008). Perilaku Organisasi (2nd ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta , Bandung.
- Supranto. (2006). Mengukur Tingkat Kepuasan Pelanggan atau Konsumen. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryaningsih, H. (2012). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Perilaku Ibu Bayi dan Balita ke Posyandu di Puskesmas Kemiri Muka Kota Depok Tahun 2012. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Susilo, Y. S. (2000). Bank dan Lembaga Keuangan Lain. Jakarta: Salemba Empat.
- Tenner, A. R., & DeToro, I. . (1992). Total Quality Management : Three Stepps To

- Continuous Improvement. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Timm, N. H. (2002). *Applied Multivariate Analysis*. Springer-Verlag Inc., New York.
- Tunggal, A. W. (1993). *Manajemen Suatu Pengantar*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SULITA, Bandung.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources And Personal Management* (Vol. 5). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widodo, Andi;, Sunaryo, Hadi;, K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 53(9), 1689–1699.
- Wijayanto, S. H. (2007). *Structural Equation Modeling dengan Liarel 8.8*. Graha Ilmu Yogyakarta.