

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya PT Tiga Mutiara Nusantara

PT Tiga Mutiara Nusantara saat ini berlokasi di Kebun Gunung Para, Desa Kalembak, Kecamatan Dolok Merawan Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara dengan luas areal 10 ha dan pabrik telah beroperasi sejak bulan April tahun 2006 tetapi baru berproduksi secara komersial pada September 2006. PT Tiga Mutiara Nusantara merupakan salah satu perusahaan asosiasi dari PT Perkebunan Nusantara Tiga (Persero) yang didirikan di Medan pada tanggal 27 Desember 2004 berdasarkan akte pendirian No. 21 yang dibuat dihadapan notaris Djaidir, SH, dengan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia dalam surat keputusan No. C-08343 HT, 101.TH.2005 tanggal 29 Maret 005, dengan kepemilikan saham masing – masing pendiri PTPN-III 30% , Jaycorp Benhard (Yeo Aik Resources Bhd) 51% dan PT Innex Tri Mutiara (Indonesia) 19%.

PT Tiga Mutiara Nusantara merupakan industri yang bergerak di bidang pengolahan kayu karet menjadi barang setengah jadi berbasis bahan baku kayu karet. Dengan adanya usaha patungan dari para pemegang saham yang menguntungkan, dimana Jaycorp Benhard terkenal untuk produksi kayu karet yang sangat baik, yang telah memperoleh pengalaman

pengolahan dan mengobati kayu gergajian kayu karet sepanjang tahun. Sementara perusahaan pemegang saham indonesia PTPN III adalah salah satu perusahaan milik negara yang sukses dan memiliki ribuan hektar perkebunan karet di Indonesia. Perkebunan ini telah digunakan terutama untuk produksi lateks. Setelah umur ekonomis pohon karet yang umumnya 25 – 30 tahun, hasil *lateks* menjadi sangat rendah dan pengusaha perkebunan kemudian menebang pohon karet dan tanaman yang baru. Sebelumnya pohon –pohon yang ditebang adalah nilai komersial rendah dan terutama digunakan sebagai kayu bakar. Bahan ramah lingkungan ini *Rubberwood (Hevea Brasilliensis)* merupakan kayu yang sangat baik untuk digunakan karena merupakan salah satu kayu yang paling tahan lama digunakan dalam pembuatan furnitur.

Dengan demikian, pembuatan kayu gergajian kayu karet adalah bisnis inti di awal sejarah perusahaan. Saat ini fokus perusahaan dan diinvestasikan dalam fasilitas produksi baru untuk memproduksi lebih banyak nilai tambah, produk setengah jadi seperti cetakan dan *fingerjointed* dilaminasi papan untuk memenuhi tuntutan produsen furnitur dalam negeri maupun luar negeri. Setiap pihak *buyer* akan mengunjungi pabrik untuk evaluasi dari fasilitas produksi yang meliputi: *saw* penggiling, *vacuum* - tekanan *impregnasi*, *kiln* pengeringan, dan kayu mesin kerja. Untuk memastikan bahwa kualitas tinggi dari produksi bahan kayu secara konsisten dipertahankan melalui proses dan *out-going inspeksi QC* (proses pemeriksaan produk sebelum dikirim).

## 2. Logo PT Tiga Mutiara Nusantara

Adapun logo PT Tiga Mutiara Nusantara adalah sebagai berikut:



Sumber : PT Tiga Mutiara Nusantara (2023)

**Gambar 4.1**  
**Logo Perusahaan**

## 3. Visi dan Misi

Visi :

“menjadi perusahaan pengeksport kayu terbesar di dunia”

Misi :

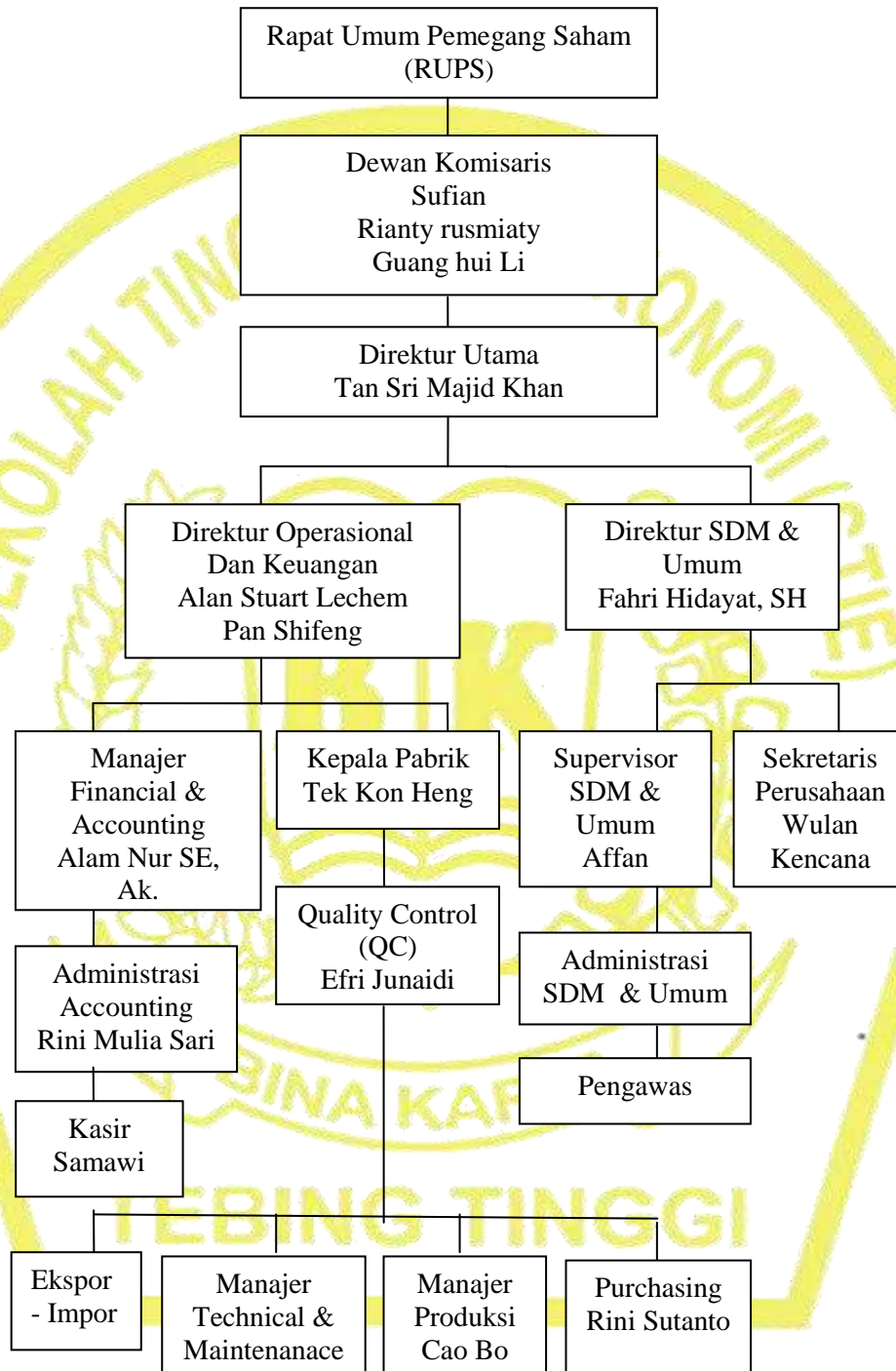
- a. Mengolah kayu karet dengan standar internasional
- b. Melaksanakan alih teknologi terhadap masyarakat sekitar untuk pengembangan industri rakyat (*home industry*).

## 4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerja sama antar sekelompok individu untuk melaksanakan suatu usaha dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara terperinci dan terorganisir. Berikut ini akan diuraikan mengenai tugas dan tanggung jawab masing – masing bagian yang ada dalam struktur organisasi secara garis besar adalah sebagai

berikut:

a. Struktur Organisasi



Sumber : PT Tiga Mutiara Nusantara (2023)

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi**

b. Uraian Tugas

1) Dewan Komisaris

- a) Mengawasi direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada direksi.
- b) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana jangka panjang perusahaan dan rencana kerja dan anggaran perusahaan.

1) Direktur

- a) Memimpin dan mengawasi perusahaan dalam kegiatan operasional.
- b) Menentukan tujuan dan kebijakan yang akan diambil serta merumuskan cara kerja dan pelaksanaan program kegiatan operasional perusahaan.
- c) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan perusahaan, kelangsungan hidup perusahaan, dan mengadakan evaluasi hasil kerja karyawan.
- d) Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian – perjanjian, merencanakan dan mengawasi tugas personalia yang bekerja pada perusahaan.
- e) Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum pabrik sesuai dengan kebijakan RUPS ( rapat umum pemegang saham).

3) Direktur Operasional dan Keuangan

- a) Bertanggung jawab atas proses operasional, produksi dan

kualitas produksi.

b) Bertanggung jawab atas pengembangan kualitas produk dan karyawan yang terlibat.

c) Mengkoordinasikan pelaksanaan dan melaporkan kegiatan dibidang keuangan.

d) Menjamin terlaksananya pengelolaan keuangan dan akuntansi sesuai dengan kebutuhan pengawasan dan proses bisnis yang sehat.

4) Direktur SDM dan Umum

a) Melakukan perencanaan, mengembangkan dan implementasi strategi pada bidang pengelolaan juga pengembangan SDM, seperti merekrut karyawan, kontrak kerja, konsultasi, penggajian, pelatihan, membangun motivasi dan lainnya.

b) Mengontrol dan melakukan pelaporan mengenai masalah, strategi dalam mengembangkan SDM.

c) Mengendalikan anggaran belanja SDM setiap bagian yang disesuaikan dengan anggaran yang telah disepakati.

d) Menghubungkan antar manajer setiap bagian dan memastikan bahwa setiap manajer tersebut telah mendapat informasi yang cukup mengenai tujuan, sasaran dan pencapaian dari hasil mengembangkan SDM.

e) Bertugas mengevaluasi dan memberi penilaian terhadap kinerja para karyawan.

## 5) Manajer Pabrik

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan atas pelaksanaan produksi.

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap seksi dibawahnya untuk menjamin terlaksananya kesinambungan dalam proses produksi.
  - b) Memonitor pelaksanaan rencana produksi agar dapat dicapai hasil produksi sesuai jadwal kuantitas dan kualitas yang ditetapkan.
  - c) Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin dan peralatan
  - d) Selalu menjaga agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya.
  - e) Menjaga disiplin kerja dan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja bawahannya secara berkala.
- 6) Manajer *Financial Dan Accounting*
- a) Bertugas menyusun sistem keuangan perusahaan.
  - b) Menyelenggarakan kegiatan pencatatan terhadap semua transaksi yang terjadi.
  - c) Menyusun laporan keuangan dan mengelola pajak perusahaan.

## 7) Supervisor SDM dan Umum

- a) Membimbing dan mengatur rekan kerja bawahannya guna

mencapai tujuan perusahaan.

b) Mampu menjelaskan deskripsi pekerjaan dengan baik.

c) Kontrol dan evaluasi kinerja karyawan.

8) Administrasi SDM dan Umum

a) Menghitung absensi karyawan setiap harinya, memberi surat peringatan jika ada karyawan yang absen selama 3 hari kerja dalam sebulan tanpa surat keterangan atau melanggar disiplin perusahaan lainnya.

b) Membuat pengumuman atau memo dari pimpinan SDM dan umum.

c) Memberikan teguran secara lisan maupun tulisan kepada setiap karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku.

d) Menghitung gaji karyawan.

e) Menghitung dan membuat laporan uang pesangon untuk karyawan yang kena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pensiun dan meninggal dunia.

f) Membuat surat keluar untuk ke instansi pemerintah maupun swasta dan mengarsip surat masuk yang berhubungan dengan bagian SDM dan Umum.

9) Pengawas

a) Mengawasi pekerja disemua *department* di PT Tiga Mutiara Nusantara.



- b) Ketua panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c) Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan pabrik.
- d) Bertanggung jawab atas keamanan pabrik bekerjasama dengan *security*.
- e) Mengawasi pengisian bahan bakar solar yang dibeli dari supplier ke tangki penyimpanan solar PT Tiga Mutiara Nusantara.

10) Sekretaris

- a) Membantu dalam melaksanakan rumusan rencana program dan kegiatan.
- b) Mengkoordinasikan dan monitoring urusan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, perencanaan serta evaluasi dan pelaporan.

11) *Quality control*

- a) Melakukan pemantauan pengawasan mutu hasil produksi.
- b) Melakukan pemantauan pelaksanaan proses produksi.
- c) Melakukan penilaian terhadap keluhan yang terjadi pada teknis pelaksanaan ataupun hasil produksi.
- d) Membuat laporan hasil pengawasan terhadap mutu produk.

12) *Purchasing*

- a) Membuat dan mencetak PO (*Purchase Order*) dan mengirimkannya ke *supplier* agar proses pembelian dapat berjalan dengan baik.

- b) Melakukan input biaya – biaya yang timbul untuk pengiriman barang yang dibebankan kepada penerima barang.
- c) Membuat laporan bulanan untuk pembelian sebagai bahan informasi bagi atasan dalam pengambilan keputusan.
- d) Melakukan pembelian alat – alat, barang, seperti *office supplies* sesuai dengan yang dibutuhkan oleh tiap bagian.
- e) Bertanggung jawab atas kelancaran pesanan, pengiriman dan pengembalian pembelian barang.
- f) Menjaga komunikasi dan hubungan yang baik dengan *supplier*.

### 13) Manajer Produksi

- a) Merencanakan dan mengontrol proses produksi berjalan lancar pada hasil produk yang diinginkan.
- b) Memastikan bahwa proses produksi telah sesuai dengan jadwal.
- c) Melakukan pemeliharaan proses produksi.
- d) Memastikan stok bahan baku memadai.

Bagian ini terdiri dari beberapa unit produksi antara lain:

#### 1) Unit *Sawmill* (Penggergajian)

Bertugas untuk mengolah bahan baku yang berupa kayu *log* menjadi kayu gergajian sesuai dengan ukuran – ukuran yang diminta oleh unit – unit selanjutnya ataupun konsumen langsung.

#### 2) Unit *Kiln Dry* (Pengeringan)

Unit ini merupakan kelanjutan dari unit *sawmill*. Bahan baku kayu *log* yang telah di proses menjadi kayu gergajian kemudian masuk oven untuk dikeringkan. Proses ini dilakukan agar tidak ada lagi penyusutan ataupun pengembangan kayu apabila telah menjadi produk jadi.

3) Unit *Vacuum* (Pengawetan)

Membuat dan menempelkan label atau transfer tiket disetiap *bundle* bahan dan harus memeriksa *size* bahan serta paham mengenai cara pencampuran obat, cara pengoperasian *vacuum* dan cara kerja di *vacuum*.

4) Unit *Moulding*

Unit ini bertugas untuk menghaluskan kayu gergajian sesuai dengan ukuran tebal dan ukuran lebar dengan cara menyerut keempat sisi – sisinya.

14) Manajer *Technical Dan Maintenance*

- a) Mengatur semua anggota *maintenance* untuk bekerja.
- b) Memeriksa dan menservice seluruh mesin di pabrik PT Tiga Mutiara Nusantara.
- c) Memperbaiki mesin – mesin produksi bilamana terjadi kerusakan.
- d) Memperbaiki bilamana ada kerusakan atau menservice mobil inventaris kantor.
- e) *Standby* untuk *driver* cadangan bilamana ada *driver* yang tidak

masuk ataupun sedang tugas diluar.

15) Ekspor – impor

Menyiapkan bahan yang akan dikirim, baik ekspor ataupun lokal sesuai dengan *packing list*, memeriksa kembali setiap bahan yang akan dikirim, meliputi ukuran, *grade* dan kondisi packing barang.

16) Kasir

Bertanggung jawab atas dana dokumen – dokumen penting yang disimpan dalam perusahaan.

## B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 50 responden yaitu karyawan bagian produksi PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, pendidikan dan lama bekerja.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 Tahun	3 Orang	6%
30 – 40 Tahun	26 Orang	52%
41 – 50 Tahun	19 Orang	38%
> 50 Tahun	2 Orang	4%
Total	50 Orang	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia 30 – 40 tahun dengan persentase sebesar 52%, kemudian usia 41 – 50 tahun dengan persentase sebesar 38%. Pada usia 30 – 50 tahun merupakan usia yang tergolong produktif untuk bekerja dan juga umumnya sudah berkeluarga sehingga banyak kebutuhan untuk memenuhi ekonomi keluarga. usia < 30 tahun memiliki persentase sebesar 6% karena umumnya ditandai dengan selesainya pendidikan, mengalami menjadi pengangguran, baru mendapat pekerjaan dan masih memilih untuk berpindah – pindah pekerjaan. Sedangkan pada Usia > 50 tahun memiliki persentase sebesar 4% hal ini disebabkan karena pada usia tersebut sudah termasuk kedalam usia pensiun. Maka dari itu mayoritas karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara berusia 30 – 50 tahun.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP	7 Orang	14%
SMA/SMK	35 Orang	70%
D3	5 Orang	10%
S1	3 Orang	6%
Total	50 Orang	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan SMA/SMK dengan persentase 70%, kemudian SMP dengan persentase 14%, D3 dengan persentase 10% dan S1 dengan persentase 6%.

Dengan adanya pendidikan yang memadai dapat meningkatkan pengetahuan dan skill untuk pengembangan sumber daya manusia dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada

Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja**

<b>Lama bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase(%)</b>
< 5 Tahun	4 Orang	8%
5 -15 Tahun	43 Orang	86%
>15 Tahun	3 Orang	6%
Total	50 Orang	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden penelitian ini dengan lama bekerja 5 – 15 tahun sebesar 86%, sedangkan < 5 tahun sebesar 8%, >15 tahun sebesar 6%. Hal ini disebabkan karena dengan masa kerja yang lama akan membuat karyawan komit, karena akan semakin memberi peluang karyawan untuk mendapat promosi yang lebih tinggi, hubungan antar rekan kerja yang sudah sangat baik serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru semakin berkurang.

### C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan

variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	6	12,0	22	44,0	18	36,0	4	8,0	3,4
2	-	-	-	-	14	28,0	35	70,0	1	2,0	3,74
3	-	-	-	-	13	26,0	37	74,0	-	-	3,74
4	-	-	-	-	13	26,0	34	68,0	3	6,0	3,8
5	-	-	-	-	21	42,0	26	52,0	3	6,0	3,64
<i>Mean Kinerja Karyawan (Y)</i>											3,664

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase (8,0%), 18 orang menjawab setuju (36,0%), 22 orang menjawab netral (44,0%), 6 orang menjawab tidak setuju (12,0%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 3,4 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan netral bahwa kualitas kerja sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 1 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (2,0%), 35 orang menjawab setuju (70,0%), dan 14 orang menjawab netral (28,0%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata

skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,74 yang berarti menunjukkan responden cenderung menjawab setuju bahwa target yang ditetapkan perusahaan terlalu banyak sehingga sulit diselesaikan dengan tepat waktu.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden tidak ada reponden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 37 orang menjawab setuju dengan persentase (74,0%), 13 orang menjawab netral (26,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,74 sehingga dapat diketahui bahwa karyawan cenderung setuju bahwa menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 3 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (6,0%), sebanyak 34 orang menjawab setuju (68,0%), dan 13 orang menjawab netral (26,0%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,8 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dapat memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan efektif di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 3 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (6,0%), sebanyak 26 orang menjawab setuju (52,0%), 21 orang menjawab netral (42,0%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 3,64 sehingga dapat diketahui bahwa responden



cenderung setuju dan netral dapat bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan yang tersaji pada Tabel 4.4, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,664. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan netral dengan tiap item pernyataan kinerja karyawan 1-5.

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kecerdasan emosional (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Kecerdasan Emosional (X1)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	3	6,0	26	52,0	15	30,0	6	12,0	3,48
2	-	-	-	-	6	12,0	42	84,0	2	4,0	3,92
3	-	-	-	-	9	18,0	39	78,0	2	4,0	3,86
4	-	-	-	-	10	20,0	36	72,0	4	8,0	3,88
5	-	-	-	-	21	42,0	22	44,0	7	14,0	3,72
<i>Mean Kecerdasan Emosional (X1)</i>											3,772

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 6 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (12,0%), 15 orang menjawab setuju (30,0%), 26 orang menjawab netral (52,0%), dan 3 orang menjawab tidak setuju (6,0%).

Tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 3,48 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan netral bahwa masalah yang timbul dalam pekerjaan sering membuat tidak mampu mengendalikan emosi di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 2 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (4,0%), sebanyak 42 orang menjawab setuju (84,0%), 6 orang menjawab netral (12,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,92 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju bahwa permasalahan dalam pekerjaan membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Tiga Mutiara Nusantara.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 2 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (4,0%), sebanyak 39 orang menjawab setuju (78,0%), 9 orang menjawab netral (18,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,86 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa karyawan dapat memotivasi diri untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan dengan emosi yang baik di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 4 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (8,0%), sebanyak 36 orang

menjawab setuju (72,0%), 10 orang menjawab netral (20,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,88, sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki rasa empati terhadap rekan – rekan kerja di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 7 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (14,0%), sebanyak 22 orang menjawab setuju (44,0%), 21 orang menjawab netral (42,0%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, rata – rata skor item 5 sebesar 3,72. Sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan netral bahwa emosi karena masalah pekerjaan seringkali terbawa pada saat berinteraksi dengan rekan – rekan kerja di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variable Kecerdasan Emosional yang tersaji pada Tabel 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,772. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan variabel kecerdasan emosional 1-5.

### **3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Komunikasi (X2)**

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kompetensi komunikasi (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Kompetensi Komunikasi (X2)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	4	8,0	12	24,0	24	48,0	10	20,0	3,8
2	-	-	-	-	16	32,0	32	64,0	2	4,0	3,72
3	-	-	-	-	12	24,0	35	70,0	3	6,0	3,82
4	-	-	-	-	11	22,0	38	76,0	1	2,0	3,78
5	-	-	1	2,0	23	46,0	23	46,0	3	6,0	3,56
<i>Mean Kompetensi Komunikasi (X2)</i>											3,736

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (20,0%), 24 orang menjawab setuju (48,0%), 12 orang menjawab netral (24,0%), dan 4 orang menjawab tidak setuju (8,0%). Tidak responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 3,8 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju bahwa karyawan dapat memahami informasi pekerjaan dan melakukan tindakan sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh atasan ataupun rekan kerja di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 2 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (4,0%), sebanyak 32 orang

menjawab setuju (64,0%), 16 orang menjawab netral (32,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata – rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,72 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan netral bahwa karyawan menjelaskan prosedur pekerjaan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 3 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (6,0%), sebanyak 35 orang menjawab setuju (70,0%), 12 orang menjawab netral (24,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,82 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa komunikasi yang baik dengan rekan kerja dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 1 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (2,0%), sebanyak 38 orang menjawab setuju (76,0%), 11 orang menjawab netral (22,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata – rata skor untuk item 4 sebesar 3,78 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa proses komunikasi yang terjadi sehari – hari di lingkungan kerja berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 3 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (6,0%), 23 orang menjawab

setuju (46,0%), 23 orang menjawab netral (46,0%), dan 1 orang menjawab tidak setuju (2,0%). Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata – rata skor untuk item 5 sebesar 3,56 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan netral bahwa komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kompetensi komunikasi yang tersaji pada Tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,736. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan kompetensi komunikasi 1-5.

#### 4. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel komitmen organisasi (Z) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Komitmen Organisasi (Z)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	19	38,0	28	56,0	3	6,0	3,68
2	-	-	-	-	23	46,0	23	46,0	4	8,0	3,65
3	-	-	1	2,0	13	26,0	32	64,0	4	8,0	3,78
4	-	-	-	-	11	22,0	39	78,0	-	-	3,78
5	-	-	-	-	6	12,0	44	88,0	-	-	3,88
<i>Mean Komitmen Organisasi (Z)</i>											3,75

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 3 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (6,0%), yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase (56,0%), 19 orang menjawab netral (38,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 3,68 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan netral bahwa karyawan merasa masih sering melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 4 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (8,0%), sebanyak 23 orang menjawab setuju (46,0%), 23 orang menjawab netral (46,0%), tidak ada orang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,65 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan netral bahwa karyawan sulit meninggalkan pekerjaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan bekerja ditempat lain.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden 4 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (8,0%), sebanyak 32 orang menjawab setuju (64,0%), 13 orang menjawab netral (26,0%), dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,0%). Tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,78 yang menunjukkan responden cenderung setuju bahwa sehingga dapat karyawan merasa bangga dapat bekerja di PT Tiga Mutiara Nusantara

Kecamatan Dolok Merawan.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 39 orang menjawab setuju dengan persentase (78,0%), 11 orang menjawab netral (22,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,78 sehingga dapat diketahui bahwa karyawan merasa sudah menjadi bagian keluarga pada PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 44 orang menjawab setuju dengan persentase (88,0%), dan 6 orang menjawab netral (12,0%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 3,88 sehingga dapat diketahui bahwa karyawan merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahannya juga.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi yang tersaji pada Tabel 4.7, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan komitmen organisasi 1-5.

#### **D. Analisis Data**

##### **1. Uji Instrumen**

###### **a. Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria



berdasarkan nilai  $r$  hitung sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $- r$  hitung  $<$   $- r$  tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $- r$  hitung  $>$   $- r$  tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka  $df = 30 - k = 30 - 2 = 28$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2018), selanjutnya nilai  $r$  hitung akan dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel seperti dalam tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel Y (Kinerja Karyawan)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,550	0,361	Valid
2	0,729	0,361	Valid
3	0,543	0,361	Valid
4	0,559	0,361	Valid
5	0,463	0,361	Valid
<b>Variabel X1 (Kecerdasan Emosional)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,409	0,361	Valid
2	0,666	0,361	Valid
3	0,733	0,361	Valid
4	0,399	0,361	Valid
5	0,376	0,361	Valid
<b>Variabel X2 (Kompetensi Komunikasi)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,715	0,361	Valid

2	0,528	0,361	Valid
3	0,487	0,361	Valid
4	0,451	0,361	Valid
5	0,365	0,361	Valid
<b>Variabel Z (Komitmen Organisasi)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,525	0,361	Valid
2	0,645	0,361	Valid
3	0,747	0,361	Valid
4	0,601	0,361	Valid
5	0,409	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 3 (2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel kinerja karyawan, variabel kecerdasan emosional, variabel kompetensi komunikasi maupun variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2019) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Konstanta</b>	<b>Reliabilitas</b>
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,688	0,6	Reliabel
Variabel Kecerdasan Emosional (X1)	0,663	0,6	Reliabel
Variabel Kompetensi Komunikasi (X2)	0,669	0,6	Reliabel
Variabel Komitmen Organisasi (Z)	0,728	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 3 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

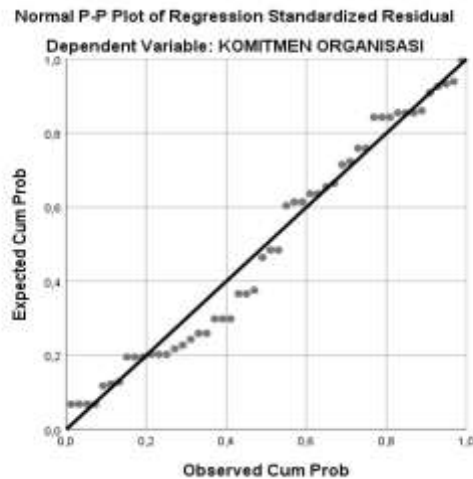
## 2. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018 : 161). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik, dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan *normal probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov*

*Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

#### Gambar 4.3

#### Normal P- Plot Persamaan I

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali 2018). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test Persamaan I**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,89375262	
Most Extreme Differences	Absolute	,125	
	Positive	,125	
	Negative	-,088	
Test Statistic		,125	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,048 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	,380 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,203
		Upper Bound	,557

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 50 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,380 signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance*

atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada

Tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KECERDASAN EMOSIONAL	,733	1,364
KOMPETENSI KOMUNIKASI	,733	1,364

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,733, variabel kompetensi komunikasi sebesar 0,733 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel kecerdasan emosional sebesar 1,364, variabel kompetensi komunikasi sebesar 1,364 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang

homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Uji *glejser*, dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Glejser Persamaan I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,672	1,062		-	,530
KECERDASAN EMOSIONAL	,032	,054	,099	,590	,558
KOMPETENSI KOMUNIKASI	,044	,060	,123	,735	,466

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

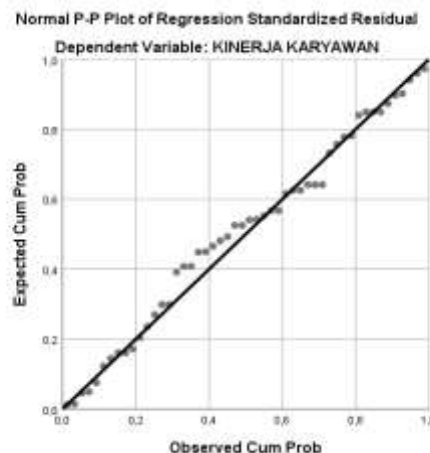
Hasil uji *glejser* menunjukkan nilai signifikansi kecerdasan emosional sebesar 0,558, kompetensi komunikasi sebesar 0,466 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan *normal probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

**Gambar 4.4**

**Normal P-Plot Persamaan II**

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang



menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* Persamaan II**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,55192221	
Most Extreme Differences	Absolute	,088	
	Positive	,074	
	Negative	-,088	
Test Statistic		,088	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,700 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,533
		Upper Bound	,867

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Based on 50 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,700. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji

multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan II**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KECERDASAN EMOSIONAL	,629	1,589
KOMPETENSI KOMUNIKASI	,410	2,441
KOMITMEN ORGANISASI	,356	2,810

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel kecerdasan emosional sebesar 0.629, variabel kompetensi komunikasi sebesar 0.410 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0.356 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel kecerdasan emosional sebesar 1.589, variabel kompetensi komunikasi sebesar 2,441 dan komitmen organisasi sebesar 2,810 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *glejser*. Dalam uji *glejser*, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Glejser Persamaan II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,462	,780		1,874	,067
KECERDASAN EMOSIONAL	,041	,043	,167	,944	,350
KOMPETENSI KOMUNIKASI	-,031	,059	-,117	-,534	,596
KOMITMEN ORGANISASI	-,065	,054	-,281	-1,193	,239

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

Hasil uji *glejser* menunjukkan nilai signifikansi kecerdasan emosional sebesar 0,350, kompetensi komunikasi sebesar 0,596 dan komitmen organisasi sebesar 0,239 dimana ketiganya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 4.16 berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Regresi Linier Persamaan I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-,384	2,101	
KECERDASAN EMOSIONAL	,300	,108	,283
KOMPETENSI KOMUNIKASI	,723	,119	,619

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI  
Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai

formulasi :  $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$ , sehingga diperoleh persamaan :

$$Z = -0,384 + 0,300X_1 + 0,723X_2 + \varepsilon_1.$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar  $-0,384$  menunjukkan besarnya variabel  $z$  jika variabel kecerdasan emosional dan variabel kompetensi komunikasi sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional ( $b_1$ ) sebesar  $0,300$  menunjukkan besarnya peranan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel komitmen organisasi dengan asumsi variabel kompetensi komunikasi konstan. Artinya apabila faktor variabel kecerdasan emosional meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel komitmen organisasi meningkat sebesar  $0,300$  satuan nilai dengan asumsi variabel kompetensi komunikasi konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi komunikasi ( $b_2$ ) sebesar  $0,723$  menunjukkan besarnya peranan variabel kompetensi komunikasi terhadap variabel komitmen organisasi dengan asumsi variabel kecerdasan emosional konstan. Artinya apabila faktor variabel kompetensi komunikasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel komitmen organisasi meningkat sebesar  $0,723$  satuan nilai dengan asumsi variabel kecerdasan emosional konstan.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 4.17 berikut:

**TEBING TINGGI**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Regresi Linier Persamaan II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,136	1,312	
KECERDASAN EMOSIONAL	,254	,073	,286
KOMPETENSI KOMUNIKASI	,300	,099	,307
KOMITMEN ORGANISASI	,361	,091	,432

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi :  $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \epsilon_2$ , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 1,136 + 0,254 X_1 + 0,300 X_2 + 0,361Z + \epsilon_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 1,136 menunjukkan besarnya variabel kinerja karyawan jika variabel kecerdasan emosional, variabel kompetensi komunikasi dan variabel komitmen organisasi sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional ( $b_3$ ) sebesar 0,254 menunjukkan besarnya peranan variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel kompetensi komunikasi dan variabel komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor variabel kecerdasan emosional meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,254 satuan nilai dengan asumsi variabel kompetensi komunikasi dan variabel komitmen organisasi konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi komunikasi ( $b_4$ ) sebesar 0,300 menunjukkan besarnya peranan variabel kompetensi komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor variabel kompetensi komunikasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,300 satuan nilai dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $b_5$ ) sebesar 0,361 menunjukkan besarnya peranan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan variabel kompetensi komunikasi konstan. Artinya apabila faktor variabel komitmen organisasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,361 satuan nilai dengan asumsi variabel kecerdasan emosional dan variabel kompetensi komunikasi konstan.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam

penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Determinasi Persamaan I**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,803 <sup>a</sup>	,644	,629

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini menunjukkan jika variabel kecerdasan dan variabel kompetensi komunikasi dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 62,9%, sisanya sebesar 37,1% (100% - 62,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dukungan organisasi dan lainnya. Nilai koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut :

**Tabel 4.19**  
**Koefisien Determinasi Persamaan II**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,898 <sup>a</sup>	,806	,793

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)



Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,793 atau 79,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel kecerdasan emosional, variabel kompetensi komunikasi dan variabel komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 79,3% , sisanya sebesar 20,7% (100% - 79,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lainnya.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 4.20 berikut ini :

**Tabel 4.20**  
**Uji Parsial (t) Persamaan I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,384	2,101		,183	,856
KECERDASAN EMOSIONAL	,300	,108	,283	2,786	,008
KOMPETENSI KOMUNIKASI	,723	,119	,619	6,089	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI  
Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,786 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 50-2 = 48$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.010 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (2,786)  $>$   $t_{tabel}$  (2.010), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,008 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahid Sampunto (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompetensi Komunikasi Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,089 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 50-2 = 48$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (6,089)  $>$   $t_{tabel}$  (2,010), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT DOK & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Shipyard Jakarta).

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 4.21 berikut ini :

**Tabel 4.21**  
**Uji Parsial (t) Persamaan II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,136	1,312		,866	,391
KECERDASAN EMOSIONAL	,254	,073	,286	3,497	,001
KOMPETENSI KOMUNIKASI	,300	,099	,307	3,027	,004
KOMITMEN ORGANISASI	,361	,091	,432	3,964	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig. > 0,05
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig. < 0,05

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,497 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 50-2 = 48$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (3,497) >  $t_{tabel}$  (2,010), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel

kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartini Sari Putri (2021) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,027 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 50-2= 48$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (3,027)  $>$   $t_{tabel}$  (2,010), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,004 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Nahrisah (2022) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya

Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,964 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 50-2 = 48$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (3,964)  $>$   $t_{tabel}$  (2,010), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suherman & Rozak (2019) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Suara Merdeka Press Semarang).

## 2. Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

**Tabel 4.22**  
**Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-,384	2,101	
KECERDASAN EMOSIONAL	,300	,108	,283
KOMPETENSI KOMUNIKASI	,723	,119	,619

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

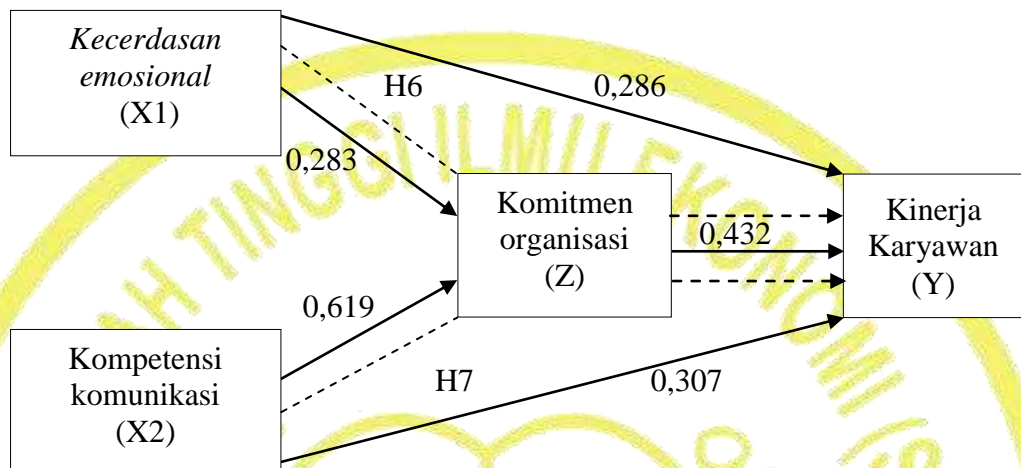
**Tabel 4.23**  
**Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,136	1,312	
KECERDASAN EMOSIONAL	,254	,073	,286
KOMPETENSI KOMUNIKASI	,300	,099	,307
KOMITMEN ORGANISASI	,361	,091	,432

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

**Gambar 4.5**  
**Analisis Jalur**

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,286. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi yaitu  $0,283 \times 0,432 = 0,122$ . Hasil tersebut menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya pengaruh langsung variabel kompetensi komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,307. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi yaitu  $0,619 \times 0,432 = 0,267$ . Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 4.24 berikut:



**Tabel 4.24**  
**Hubungan Langsung dan Tidak Langsung**

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Komitmen organisasi memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan	0,286	$0,283 \times 0,432 = 0,122$	0,408	Direct > Indirect	<b>Hipotesis keenam ditolak</b> yang artinya komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan
2	Komitmen organisasi memediasi hubungan kompetensi komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan	0,307	$0,619 \times 0,432 = 0,267$	0,597	Direct > Indirect	<b>Hipotesis ketujuh ditolak</b> yang artinya komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan kompetensi komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan

Sumber : Data Diolah Dari Lampiran 4 (2023)

## **F. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi komitmen organisasi di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan. Hal ini dapat disebabkan karena semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Goleman, 2019) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan hasil pekerjaan seperti komitmen organisasi. Artinya karyawan yang tidak dapat mengatur emosinya dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen organisasi. Selain itu individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hasil jawaban responden dapat menjelaskan bahwa karyawan bagian produksi PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan mempunyai kemampuan mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya, dimana sebanyak 39 karyawan (78%) menjawab

setuju bahwa dapat memotivasi diri untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan dengan emosi yang baik dan memiliki rasa empati terhadap rekan – rekan kerja. Hal ini tentunya dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada PT Tiga Mutiara Nusantara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahid Sampunto, 2019) dimana hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## **2. Pengaruh Kompetensi Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa kompetensi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan. Menurut Yusuf dalam Kabu (2019) Kompetensi komunikasi merupakan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain dan sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja.

Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan kompetensi komunikasi maka komitmen organisasi karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan karena karyawan akan mencapai komitmen tinggi jika karyawan memahami sesuatu yang diharapkan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil jawaban responden dimana sebanyak 24 (48%) orang menjawab setuju bahwa karyawan di PT Tiga Mutiara Nusantara dapat memahami informasi pekerjaan dan

melakukan tindakan sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh atasan ataupun rekan kerja. Kompetensi komunikasi yang dimiliki karyawan akan membantu karyawan yang menghadapi permasalahan kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan sehingga meningkatkan komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi yang baik antar rekan kerja ataupun atasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2018) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan. Menurut Goleman dalam Ardianti (2018) kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam menggali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan perasaan orang lain.

Begitu pentingnya kecerdasan emosional yang baik ada pada karyawan, karena akan dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosinya sehingga senantiasa akan tercermin dalam setiap perilaku

kerjanya yang efektif sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga pada akhirnya akan dapat mencapai kinerja yang optimal. Artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena dengan kecerdasan emosional yang baik, maka karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara akan mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih profesional dalam bekerja dan mampu mengendalikan emosi rekan kerja dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan jawaban responden dimana sebanyak 39 orang menjawab setuju (78%) bahwa karyawan dapat memotivasi diri untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan dengan emosi yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kartini Sari Putri, 2021) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa kompetensi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan yang memiliki kompetensi komunikasi yang baik dalam perusahaan dapat

memperlancar hubungan yang baik antar karyawan dan atasan, maka akan mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini juga didukung dengan jawaban responden yang cenderung setuju bahwa komunikasi yang baik dengan rekan kerja, memotivasi karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara untuk bekerja lebih baik. Kompetensi komunikasi merupakan komunikasi yang berhasil dimana tujuan karyawan yang berinteraksi dipenuhi dengan menggunakan pesan – pesan yang dianggap tepat dan efektif didalam konteks perusahaan. Kompetensi komunikasi yang baik akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk berbagi informasi tugas dengan bahasa yang tepat dan mudah dipahami, mampu bersikap bijaksana dan sopan, mampu mengurangi ketidakpastian tugas, pengambilan keputusan serta mampu untuk memecahkan suatu permasalahan, dimana hal ini mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin kuat kompetensi komunikasi pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Nahrisah, 2022), dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### **5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

Menurut Busro (2018) komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada didalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi misi dan tujuan bersama.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu karyawan akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga karyawan tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja perusahaan, maka hal ini akan sejalan dengan kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil ini juga didukung dengan hasil jawaban responden dimana sebanyak 32 orang (64%) menyatakan bahwa karyawan merasa bangga dapat bekerja di PT Tiga Mutiara Nusantara dan telah menjadi bagian keluarga dari perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suherman & Rozak , 2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **6. Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan kecerdasan

emosional terhadap kinerja karyawan Pada PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syahid Sampunto, 2019) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh objek penelitian yang berbeda. Selain itu meskipun karyawan sudah setia dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan bahkan pekerjaan tetapi karyawan tidak dapat menghindari permasalahan kecerdasan emosional dalam dirinya saat bekerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Namun adanya komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden menyatakan bahwa Masalah yang timbul dalam pekerjaan sering membuat karyawan tidak mampu mengendalikan emosi dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan bagian produksi PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

**7. Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan kompetensi komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil



penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2018). Hal ini disebabkan oleh kompetensi komunikasi yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT Tiga Mutiara Nusantara belum dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan sepenuhnya, meskipun karyawan sudah bekerja secara baik untuk perusahaan, namun komitmen tidak mampu mempengaruhi hubungan kompetensi komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden dimana sebanyak 28 karyawan (56%) menjawab setuju bahwa masih sering melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara belum sepenuhnya terbentuk. Dengan kata lain kinerja karyawan yang baik disebabkan karena faktor lain seperti motivasi, kompensasi atau lingkungan kerja pada PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

