



PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA PT. GASINA MAKASSAR

¹Rahmat Hidayat, ²Mappamiring, Yana Fajriah

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Email : rh7907277@gmail.com, mappamiring.p@stiem-bongaya.ac.id, yana.fajriah@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak : Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya bagaimana kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja, pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden karyawan PT Gasina Makassar sebanyak 86 karyawan, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software statistic Smart-PLS 4.0. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kecerdasan emosional dan disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, sementara kemampuan komunikasi baru memberikan dampak signifikan terhadap kinerja apabila dimediasi oleh disiplin kerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan kecerdasan emosional, memperkuat kedisiplinan, dan membangun komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, disiplin, kinerja karyawan*

Abstract: *This research is motivated by the important role of human resources in achieving organizational goals, particularly how communication skills, emotional intelligence, and work discipline can affect employee performance. The purpose of this research is to analyze the influence of communication skills, emotional intelligence, and work discipline on employee performance, the influence of communication skills and emotional intelligence on work discipline, and the influence of communication skills and emotional intelligence on employee performance through work discipline. This type of research uses a quantitative approach with a survey method. Data was collected through a questionnaire distributed to 86 employees of PT Gasina Makassar, and then analyzed using path analysis techniques with the help of Smart-PLS 4.0 statistical software. The conclusion of this study is that emotional intelligence and work discipline are the dominant factors influencing employee performance, while communication skills only have a significant impact on performance when mediated by work discipline. These findings imply that the company needs to enhance emotional intelligence, strengthen discipline, and build effective communication to improve employee performance.*

Keywords : *communication skills, emotional intelligence, discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Setiap perubahan lingkungan bisnis perusahaan sangat kuat pengaruhnya terhadap organisasi karena setiap perubahan yang terjadi akan membawa dampak bagi setiap aspek organisasi tidak hanya aspek bisnis tapi juga mengarah ke aspek manajemen sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan dan keberhasilan perusahaan disebabkan karena kinerja karyawan (Ajabar, 2020). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan, kinerja selalu diharapkan kualitas dan kuantitasnya sehingga haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional (Marzugah et al., 2023).

Menurut Anggraini et al., (2024) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lain hal yang terjadi pada PT. Gasina Makassar, terdapat fenomena yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan manajemen dan realisasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan laporan kinerja internal perusahaan PT. Gasina Makassar, tingkat produktivitas beberapa divisi strategis mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, tingkat keterlambatan kehadiran karyawan meningkat dan komunikasi antar departemen yang tidak efektif menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dari target waktu.

Adapun variable yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan penyampaian informasi yang jelas dan efektif, mengurangi miskomunikasi, serta meningkatkan kerja sama tim dan akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun kelompok (Ruyani, Ambarsari, 2022). Karyawan yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Masalah sering terjadi karena ketidakmampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, sehingga tugas yang diberikan tidak diselesaikan secara optimal dan menyebabkan rendahnya performa karyawan (Takrim et al., 2023). Dari sisi teoritis, kemampuan komunikasi seharusnya mendorong terciptanya koordinasi yang efektif, memperkuat kolaborasi, dan meningkatkan kejelasan tugas, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Hargie, 2025).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mimiasri & Ichsan, (2023) yang membuktikan bahwa kemampuan komunikasi karyawan PT Khon Guan Banda Aceh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan hasil penelitian Fransiska, (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan komunikasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Pegadaian Palangkaraya.

Variabel berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosinya dan berempati terhadap orang lain, sehingga lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja dan memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas secara optimal (Ratnasari et al., 2020). Karyawan dengan Emotional Quotient (EQ) yang tinggi cenderung lebih efektif dalam berkomunikasi, mendengarkan secara aktif, dan membangun hubungan yang saling percaya dengan rekan kerja (Abdillah et al., 2022). Kemampuan untuk memahami emosi orang lain dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih rasional dan mempertimbangkan dampak emosional dari keputusan tersebut, Apalagi bagi karyawan yang berada dalam posisi

kepemimpinan, kecerdasan emosional sangat penting untuk memimpin dan memotivasi tim secara efektif, membangun visi yang kuat, dan mengelola konflik dengan bijaksana (Rahmawati, 2022).

Hal ini didukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sari & Finthariasari (2022) membuktikan bahwa kecerdasan emosional karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan hasil penelitian Dewianawati et al., (2022) menyatakan bahwa kecerdasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Cipto Prima Sentosa Mojokerto.

Variabel Disiplin Kerja sebagai Mediasi. Disiplin kerja yang tinggi menjadi hasil dari komunikasi yang efektif dan kecerdasan emosional yang stabil. Disiplin ini menjadi faktor penentu konsistensi dalam bekerja, kehadiran tepat waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan (Mangasa & Sutopo, 2023). Kemampuan komunikasi yang efektif dan kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih memahami ekspektasi organisasi, mengelola diri dengan baik, membangun hubungan positif, dan termotivasi untuk bertindak sesuai dengan aturan dan standar kerja. Hal ini kemudian akan meningkatkan tingkat disiplin kerja.

Kesenjangan antara teori dan praktik menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian yang mendalam untuk mengidentifikasi pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Disiplin kerja diyakini berperan sebagai penghubung antara factor komunikasi dan kecerdasan emosional dengan kinerja aktual yang ditampilkan oleh karyawan.

Kemampuan komunikasi yang efektif dan kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih memahami ekspektasi organisasi, mengelola diri dengan baik, membangun hubungan positif, dan termotivasi untuk bertindak sesuai dengan aturan dan standar kerja. Hal ini kemudian akan meningkatkan tingkat disiplin kerja mereka. Pada gilirannya, tingkat disiplin kerja yang tinggi akan secara positif memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai aspek.

PT. Gasina Makassar dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan ini sedang dalam tahap ekspansi dan modernisasi manajemen, namun menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distribusi energi dan gas industri, keberhasilan operasional sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis yang aplikatif bagi manajemen PT. Gasina Makassar dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya.

TINJAUAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2018; Notoatmodjo, 2018). Sehingga kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil dari kerja seorang karyawan atau sebuah proses manajemen dari suatu organisasi secara menyeluruh, yang dimana hasil dari pekerjaan tersebut harus dapat diperlihatkan buktinya secara nyata dan dapat diukur. Menurut Anggraini et. al,

(2024) indikator untuk mengukur kinerja, terdiri dari 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Tanggungjawab, 4) Kerjasama, 5) Inisiatif.

2. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah tingkat keterampilan penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu dan mengubah sikap, pendapat atau perilaku secara keseleruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung. Kompetensi komunikasi dalam organisasi melibatkan pengetahuan tentang organisasi dan komunikasi, kemampuan untuk melaksanakan perilaku terampil, dan motivasi seseorang untuk tampil kompeten (Takrim et, al. 2023). Kompetensi komunikasi organisasi adalah penilaian terhadap komunikasi yang berhasil di mana tujuan dari mereka yang berinteraksi terpenuhi dengan menggunakan pesan yang dianggap sesuai dan efektif dalam konteks organisasi (Aris et, al. 2021). Menurut Ruyani & Ambarsari (2022) dan Mimasri & Ichsan (2023) indikator komunikasi terdiri dari : 1) Pengetahuan, 2) Gaya komunikasi, 3) Sikap, 4) Berbagi informasi, 5) Cara berkomunikasi.

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola, dan mengekspresikan emosi diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali oranglain, dan membina hubungan dengan orang lain (Barza & Arianti, 2019). Orang yang memiliki kecerdasan emosi mempunyai ciri pokok yaitu kendali diri, empati, pengaturan diri, motivasi, dan keterampilan sosial. Dengan kecerdasan tersebut, seseorang mampu melepaskan dari suasana hati yang tidak menyenangkan (Goleman, 2020). Untuk mengukur variable Kecerdasan emosional menurut Abdillah et al., (2022), Wicaksono & Kharismasyah (2021) terdiri dari : 1) Kemampuan menghadapi frustrasi, 2) Kemampuan mengendalikan emosi, 3) Kesadaran diri, 4) Keterampilan sosial, 5) Motivasi.

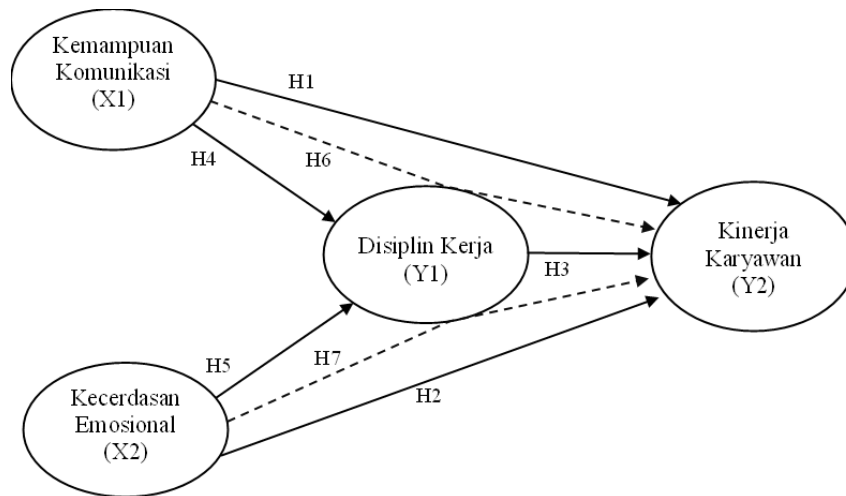
4. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan & Silva (2019) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Sedangkan Sutrisno (2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Variabel disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator menurut Mangasa & Sutopo (2023), yaitu : 1) Mematuhi semua peraturan Perusahaan, 2) Penggunaan waktu secara efektif, 3) Kejujuran dalam tugas, 4) Tingkat absensi, 5) Tanggungjawab dalam bekerja.

Penelitian ini diidentifikasi menjadi 3 (tiga) variabel yaitu variabel eksogen terdiri dari Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional, variabel endogen yaitu Kinerja karyawan dan variabel mediasi yaitu variabel Disiplin kerja. Variabel eksogen yang digunakan

dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

- Garis lurus \longrightarrow Hubungan langsung
- Garis lurus putus-putus $-----\longrightarrow$ Hubungan Tidak langsung

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner atau angket. Metode penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen, data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyoni, 2019). Populasi penelitian dilakukan pada karyawan di PT. Gasina Makassar sebanyak 86 (delapan puluh) karyawan. Seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian / sampel sensus.

Analisis data menggunakan *path analysis* dengan pendekatan *structural equation modeling partial least square* (SEM-PLS). Menurut (Latan & Ghazali, 2019) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Analisa metode PLS dapat dilakukan dengan dua tahap: 1) Uji measurement model (Analisa outer model) yang terdiri dari *Convergent validity*, *Discriminant validity*, *Composite reliability*, *Cronbach alpha*. 2) Uji structural model (Analisa inner model) untuk menguji hubungan antar konstruksi laten yaitu dengan uji R square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

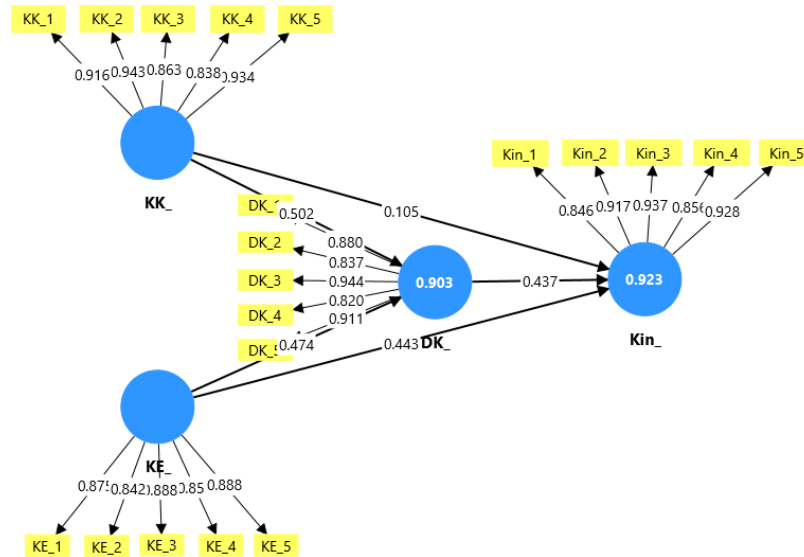
A. HASIL PENELITIAN

Uji Outer model diinterpretasikan lebih kearah untuk menguji Validitas dan Realibilitas.

1. Convergent validity

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor (nilai indikator) sebesar > 0.70.

Gambar 2. Persamaan jalur *Loading factor*



Hasil pengolahan data menggunakan smart-PLS didapatkan nilai outer model atau korelasi antar konstruk dengan variable memenuhi convergen validity karena memiliki nilai *loading factor* > 0.70.

Tabel 1. *Loading factor (outer model)*

	DK_	KE_	KK_	Kin_
DK_1	0,88			
DK_2	0,837			
DK_3	0,944			
DK_4	0,82			
DK_5	0,911			
KE_1		0,875		
KE_2		0,842		
KE_3		0,888		
KE_4		0,859		
KE_5		0,888		

	DK_	KE_	KK_	Kin_
KK_1			0,916	
KK_2			0,943	
KK_3			0,863	
KK_4			0,838	
KK_5			0,934	
Kin_1				0,846
Kin_2				0,917
Kin_3				0,937
Kin_4				0,856
Kin_5				0,928

Sumber : Smart-PLS 4.0 (2025)

2. Discriminant Validity

Berdasarkan tabel dibawah ini diketahui nilai *Cross loading* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *Cross loading* lebih besar dibanding nilai *Cross loading* variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 2. Nilai Cross Loading

	DK_	KE_	KK_	Kin_		DK_	KE_	KK_	Kin_
DK_1	0,88	0,748	0,798	0,836	KK_1	0,826	0,821	0,916	0,819
DK_2	0,837	0,799	0,776	0,766	KK_2	0,889	0,832	0,943	0,866
DK_3	0,944	0,846	0,87	0,898	KK_3	0,821	0,802	0,863	0,77
DK_4	0,82	0,795	0,796	0,744	KK_4	0,729	0,744	0,838	0,749
DK_5	0,911	0,87	0,833	0,892	KK_5	0,894	0,828	0,934	0,864
KE_1	0,802	0,875	0,796	0,8	Kin_1	0,796	0,888	0,791	0,846
KE_2	0,751	0,842	0,744	0,78	Kin_2	0,88	0,815	0,815	0,917
KE_3	0,788	0,888	0,747	0,803	Kin_3	0,875	0,824	0,843	0,937
KE_4	0,876	0,859	0,815	0,858	Kin_4	0,8	0,863	0,783	0,856
KE_5	0,796	0,888	0,791	0,846	Kin_5	0,877	0,829	0,832	0,928

Sumber : smart-PLS 4.0 (2025)

3. Evaluasi Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan tabel dibawah ini dapat disimpulkan semua konstruk memenuhi kriteria reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai AVE > 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted

	Average variance extracted (AVE)
DK_	0,774
KE_	0,758
KK_	0,810
Kin_	0,806

Sumber : Smart-PLS 4.0 (2025)

4. Evaluasi Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas dengan mengukur *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

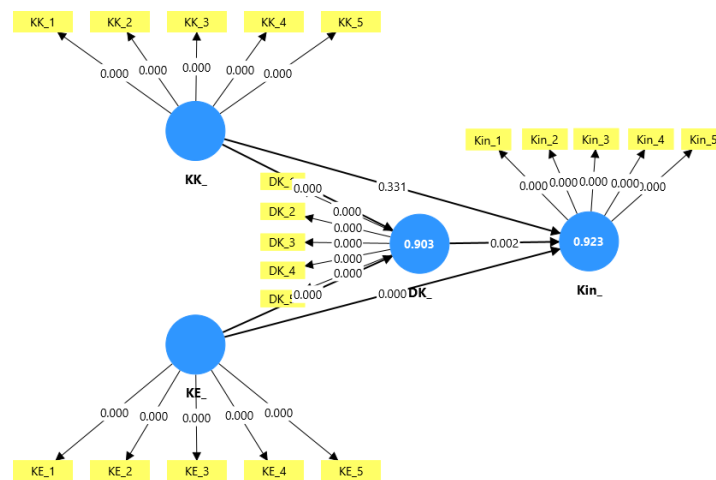
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
DK_	0,926	0,930	0,945

KE_	0,920	0,921	0,940
KK_	0,941	0,945	0,955
Kin_	0,939	0,940	0,954

sumber : smart-PLS 4.0 (2025)

Tahap kedua yaitu pengujian Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan dan dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai path koefisien untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path melalui prosedur bootstrapping. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3. Hasil Bootstrapping



Sumber : smart-PLS 4.0 (2025)

Hasil dari PLS R-Squares mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut disajikan hasil penghitungan nilai R-Squares:

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
DK_	0,903	0,901
Kin_	0,923	0,920

Sumber : Smart-PLS 4.0 (2025)

Tabel diatas menunjukkan nilai R-square untuk variabel Disiplin kerja (Y1) diperoleh sebesar 0.901 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y2) diperoleh sebesar 0.920. Hasil ini menunjukkan bahwa 90,1% variabel Disiplin kerja dipengaruhi oleh Kemampuan Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan SDM dan 92% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kemampuan Komunikasi Kecerdasan Emosional dan Disiplin kerja.

5. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil pengujian pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

© 2026 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : rh7907277@gmail.com

Tabel 6. *Spesific direct effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics (O/STDEV)	P values
DK_ -> Kin_	0,437	0,454	0,139	3,153	0,002
KE_ -> DK_	0,474	0,468	0,084	5,611	0,000
KE_ -> Kin_	0,443	0,437	0,092	4,798	0,000
KK_ -> DK_	0,502	0,509	0,086	5,873	0,000
KK_ -> Kin_	0,105	0,094	0,108	0,972	0,331

Sumber : Smart-PLS 4.0 (2025)

- Nilai koefisien pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.105, nilai standard deviation 0.108, nilai t-statistik 0.972 dan P-values 0.331. Nilai t-statistik $0.972 < 1.663$ dan p-value $0.331 > 0.05$ maka Hipotesis Ditolak.
- Nilai koefisien pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.443, nilai standard deviation 0.086, nilai t-statistik 4.798 dan p-values 0.000. Nilai t-statistik $4.798 > 1.663$ dan p-value $0.000 < 0.05$ maka Hipotesis Diterima.
- Nilai koefisien pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.437, nilai standard deviation 0.139, nilai t-statistik 3.153 dan p-values 0.002. Nilai t-statistik $3.153 > 1.663$ dan p-value $0.002 < 0.05$ maka Hipotesis Diterima.
- Nilai koefisien pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Disiplin kerja sebesar 0.502, nilai standard deviation 0.086, nilai t-statistik 5.873 dan p-values 0.000. Nilai t-statistik $5.873 > 1.663$ dan p-value $0.000 < 0.05$ maka Hipotesis Diterima.
- Nilai koefisien pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Disiplin kerja sebesar 0.474, nilai standard deviation 0.084, nilai t-statistik 5.611 dan p-values 0.000. Nilai t-statistik $5.611 > 1.663$ dan p-value $0.000 < 0.05$ maka Hipotesis Diterima.

6. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung antara variabel eksogenous ke variabel endogenous melalui variabel intervening dalam tabel Path Coefficient pada output smart-PLS 4. Berikut tabel dibawah ini :

Tabel 7. *Specific Indirect effects*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics (O/STDEV)	P values
KE_ -> Kin_	0,207	0,211	0,070	2,941	0,003
KK_ -> Kin_	0,219	0,234	0,088	2,487	0,013

Sumber : smart-PLS 4.0 (2025)

- Nilai koefisien pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Disiplin kerja sebesar 0.219, nilai standard deviation 0.088, nilai t-statistik 2.487 dan p-values 0.013. Nilai t-statistik $2.487 > 1.663$ dan p-value $0.013 < 0.05$ maka Hipotesis Diterima. Full Mediation.

© 2026 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : rh7907277@gmail.com

- b. Nilai koefisien pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Disiplin kerja sebesar 0.207, nilai standard deviation 0.070, nilai t-statistik 2.941 dan p-values 0.003. Nilai t-statistik $2.941 > 1.663$ dan p-value $0.003 < 0.05$, maka Hipotesis Diterima.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gasina Makassar.

Kemampuan Komunikasi tidak memberikan dampak yang berarti pada tingkat Kinerja Karyawan. Walaupun arah hubungan positif, namun tidak cukup kuat untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan. Tingkat kinerja karyawan tidak akan semakin tinggi atau semakin turun meskipun karyawan memiliki kemampuan komunikasi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun seorang karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, hal tersebut belum tentu meningkatkan kinerjanya apabila tidak diikuti dengan faktor lain seperti kedisiplinan, motivasi, maupun dukungan lingkungan kerja.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Gasina Makassar

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang mampu mengendalikan emosi, berempati, dan menjaga hubungan sosial cenderung lebih produktif, berorientasi pada hasil, dan mampu menghadapi tekanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu memahami dan mengendalikan emosinya, memiliki empati, serta mampu menjaga hubungan interpersonal, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kecerdasan emosional membantu karyawan dalam mengatasi tekanan, menjaga motivasi, dan bekerja sama dengan rekan kerja secara harmonis.

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gasina Makassar.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, mematuhi aturan, serta melaksanakan tugas sesuai target. Karyawan yang disiplin dalam mematuhi aturan, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai ketentuan, akan lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja berperan sebagai landasan penting yang membentuk budaya kerja efektif.

4. Pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Disiplin kerja PT. Gasina Makassar

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hal ini karena komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif akan mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam menjalankan aturan Perusahaan. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan mampu menumbuhkan kesadaran serta kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja. Komunikasi yang jelas dapat mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kejelasan instruksi, dan menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja.

5. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Disiplin kerja PT. Gasina Makassar.

Bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan perusahaan, mampu mengendalikan diri, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian, kecerdasan emosional berkontribusi dalam membentuk sikap disiplin kerja. Karyawan yang mampu mengendalikan emosi, bersabar, dan memiliki empati cenderung lebih patuh terhadap aturan serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, kecerdasan emosional membentuk sikap disiplin yang konsisten.

6. Pengaruh Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gasina Makassar dimediasi Disiplin kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi antara komunikasi dan kinerja. Artinya, komunikasi yang baik akan lebih efektif meningkatkan kinerja apabila karyawan memiliki disiplin yang tinggi. Tanpa adanya disiplin, komunikasi yang efektif belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal.

7. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Gasina Makassar dimediasi Disiplin kerja.

Bahwa disiplin kerja memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi tidak hanya mampu mengendalikan emosi, tetapi juga menyalurkannya dalam bentuk disiplin kerja yang konsisten, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, disiplin memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja.

KESIMPULAN

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi karyawan belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja tanpa adanya faktor lain yang memperkuat, seperti kedisiplinan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengelola emosi, beradaptasi, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja. Disiplin menjadi faktor penting yang memastikan karyawan hadir tepat waktu, menaati aturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Komunikasi menjadi faktor yang meningkatkan kinerja hanya jika didukung oleh disiplin kerja dan komunikasi menjadi faktor yang meningkatkan kinerja hanya jika didukung oleh disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, D., Chamariyah, & Subijanto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Sampang yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 203–218.
- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah (Jamasy)*, 4(4), 108–118.
- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). Pengaruh tunjangan sertifikasi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMKN 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).
- Barza, P., & Arianti, J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496-508.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3i.47>
- Fizia, N., & Muttaqijn, M. I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Fransiska, R. (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Pegadaian Palangkaraya. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 89–105.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2020). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional "Mengapa Emotional Intelligence Lebih Penting daripada IQ"*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Hargie, O. (2025). *Chapter 1 Skill in theory : skilled performance*.
- Hasibuan, J. S. & Silvya, B., (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. Seminar Nasional Multidisiplin*, 2(1), Pp. 134-147.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2019). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3 (2nd Editio)*. Diponegoro University Press.
- Mangasa, F., & Sutopo. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe

- Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 19–37. <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.62>
- Mangkunegara, A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Marzugah, S. N., Remmang, H., & Chahyono, C. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 4. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 278–285. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1929>
- Mimiasri, & Ichsan, K. (2023). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Khong Guan Banda Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 2(1).
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58–72. <https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1088>
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Ruyani, N. A., & Ambarsari, M. (2022). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Jaya Abadi. *Indonesian Journal of Office Administration ADMINOF*, IV(1), 62–86.
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 49–55. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1773>
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian* (Anya (ed.); 6th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)*. Metode Penelitian Pendidikan.
- Sutrisno, Edy., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Takrim, M., Santoso, A. T., & Fadillah, A. S. (2023). The Effect of Communication Skills and Emotional Intelligence on Employee Performance. *Anterior Jurnal*, 22(2), 94–100.
- Wicaksono, A. P., & Kharismasyah, A. Y. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1(1), 81. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v1i1.10408>