

Analisis Kecerdasan emosional, etika kerja Islami dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Cita Nasional Salatiga dengan komunikasi sebagai variabel moderasi

Nor Khofifah*, Ari Setiawan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Salatiga

*) Korespondensi (e-mail: norkhofifah.mbsfebi@gmail.com)

Abstract

This study aimed to determine the effect of emotional intelligence, Islamic work ethic, and work discipline on employee performance, with communication as a moderating variable. This study uses quantitative research. With a population of employees at CV Cita Nasional Salatiga, the sampling technique in this study used purposive sampling, totaling 55 respondents. The analytical tool used is regression analysis using multiple linear regression. The results of statistical tests show that emotional intelligence, Islamic work ethic, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Then, partially, emotional intelligence and Islamic work ethic do not affect employee performance, while work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Communication can strengthen the influence of emotional intelligence, Islamic work ethic, and work discipline on employee performance.

Keywords: Emotional intelligence, Islamic work ethic, Work discipline, Employee performance, Communication.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dengan populasi karyawan di CV Cita Nasional Salatiga, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 55 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi dengan menggunakan jenis analisis regresi linier berganda. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara parsial kecerdasan emosional dan etika kerja Islam tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kecerdasan emosional, Etika kerja Islam, Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Komunikasi.

How to cite: Khofifah, N., & Setiawan, A. (2023). Analisis Kecerdasan emosional, etika kerja Islami dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Cita Nasional Salatiga dengan komunikasi sebagai variabel moderasi. *Journal of Management and Digital Business*, 3(1), 47–58.
<https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i1.221>

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, perancangan, pemantauan, pengembangan, integrasi dan pemeliharaan pekerja guna pencapaian tujuan organisasi. MSDM dapat membantu perusahaan menemukan karyawan melalui proses perekrutan yang memenuhi persyaratan perusahaan untuk menjaga SDM pada kinerja karyawan yang baik dan memiliki kualitas tinggi. SDM merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dengan berkembangnya dunia usaha dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Untuk bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus mengembangkan strategi baru untuk meningkatkan pengembangan dan kinerja karyawannya, serta mengoptimalkan semua aktivitas perusahaan yang dikelola dengan baik terkait dengan kinerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja ini terkait pada sikap mental serta perilaku untuk menjaga prinsip jika pekerjaannya harus memiliki kualitas, sedangkan sumber daya manusia menjadi faktor paling sulit untuk dikelola karena orang berpikir secara berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa aspek perilaku manusia memegang peranan penting dalam lingkungan kerja, karena sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan pengelolaan kinerja karyawan agar lebih baik, dan diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif dalam perusahaan (Gozal, 2017).

Menurut Noor dalam Muthoharoh (2018), kinerja pegawai adalah pencapaian pegawai berdasarkan ukuran yang ada dalam pekerjaan sebagai pertanggung jawaban, serta hasilnya pekerjaan. Bagian dari faktor kinerja karyawan yang baik adalah kemampuan mengelola emosi, termasuk kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional ini merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur serta beradaptasi lingkungan dengan mempertimbangkan keadaan ideal sebuah kebenaran berdasarkan pengalamannya belajar berserta adaptasi lingkungan di suatu perusahaan. Ini menjadi petunjuk jika seseorang hidup serta melakukan interaksi pada lingkungan kompleks (Setyaningrum et al., 2016).

Dalam membina seorang karyawan untuk bisa menyesuaikan lingkungannya dan mampu mengontrol emosi diri sendiri, karyawan tidak hanya dibutuhkan kecerdasan emosional saja. Namun dibutuhkannya juga etika kerja Islam berdasarkan nilai baik dan buruk. Selain itu, etika kerja Islam adalah faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, yang mampu mendukung sebuah kesuksesan dalam bekerja. Yousoef dalam Putro (2018) etika kerja Islam dalam penelitiannya memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dan setiap organisasi tentu menerapkan aturan yang berisi etika untuk mengatur karyawan dalam berperilaku di perusahaan. Aturan atau etika ini bertujuan agar karyawan bisa menjalankan batasan yang ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi.

Maka untuk mengatur tingkah laku karyawan dibutuhkannya seorang pemimpin, karena seorang pemimpin perlu memahami karakter dari setiap karyawan. Oleh

karena itu, dalam perusahaan diperlukannya peraturan disiplin kerja untuk mengetahui perilaku setiap karyawan, karena bagian dari faktor yang memberikan pengaruh kinerjanya karyawan yakni disiplin kerja. Iriani yang dikutip Mariani & Sariyathi (2017) menetapkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk bisa berjalan sesuai mekanisme sehingga semua aktivitas yang sedang dan akan bisa dilakukan dengan baik. Dengan adanya peraturan disiplin kerja, apabila aturan atau ketentuan perusahaan terabaikan diabaikan ataupun dilanggar, karyawan ini memiliki kedisiplinan tidak baik. Serta sebaliknya, jika karyawan patuh pada peraturan maka karyawan tersebut mencerminkan sikap disiplin kerja yang baik.

Selain faktor di atas, komunikasi yang baik juga diperlukan dalam lingkungan organisasi. Karena dengan adanya komunikasi mampu memberikan hubungan kerja yang baik juga dengan karyawan. Dan komunikasi adalah hal yang penting bagi karyawan karena komunikasi memungkinkan karyawan untuk menerima informasi tentang perusahaan, baik informasi internal maupun informasi eksternal. Komunikasi bisa memberikan pengaruh kinerja karyawan, teori berikut didukung penelitian Wursanto dalam Ardilla & Pramusinto (2015) mengemukakan bahwa komunikasi yang baik merupakan sebuah hubungan diantara pihak. Maka informasinya bisa dipahami, dipikirkan dan dilakukan dengan baik dan kemungkinan dapat mengurangi terjadinya kesalahpahaman apabila komunikasi antar pimpinan dan karyawan berjalan dengan lancar.

Dengan melihat gambaran pada penjelasan latar belakang masalah, penelitian ini terdapat *research gap* dengan hasil riset dari beberapa peneliti terdahulu yang menjelaskan tentang kecerdasan emosional, etika kerja Islam, disiplin kerja bagi perusahaan, seperti penelitian Halim (2020) menunjukkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, penelitian lain Abdillah & Rahmat (2017) memperlihatkan hasil bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung. Selanjutnya penelitian Ali et al., (2019) tentang etika kerja Islam terhadap kinerja berpengaruh positif secara langsung, tetapi penelitian Putro (2018) menjelaskan etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan. Berikutnya, penelitian Farisi et al., (2020) tentang disiplin kerja yang hasilnya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Afandi & Bahri (2020) menunjukkan hasil disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian berikut dilaksanakan di CV Cita Nasional, sebuah perusahaan di bidang pangan, yaitu pengolahan susu sapi berkualitas. Sebagai perusahaan pengolah susu segar murni, pemilik perusahaan memiliki tujuan guna meningkatkan kualitas SDM dalam membangun Indonesia, mempersiapkan generasi penerus bangsa serta berpartisipasi pada rencana pemerintah guna mencerdaskan serta mempertinggi kesehatan masyarakat. Dari dasar ini, pemilik perusahaan merasa memiliki tantangan guna menciptakan perusahaan yang menghasilkan produk bermanfaat bagi penduduk dengan harga yang bisa dijangkau banyak kalangan.

Perusahaan ini merintis usaha dengan sederhana sebagai perusahaan yang dimiliki oleh perseorangan dengan dilatarbelakangi jiwa pengusaha beserta semangat dari keluarganya. Sehingga berjalannya waktu bisnis bertumbuh dengan baik melalui produk susu dengan merk “Susu Segar Nasional”. CV Cita Nasional memiliki komitmen menghasilkan susu berkualitas tinggi memakai mesin berteknologi canggih dari Eropa dan Amerika Serikat serta dengan dukungan pekerja yang profesional. Oleh karena itu, perusahaan meyakini pentingnya menjaga konsistensi karakter produk yang diciptakan, masa depan perusahaan bergantung pada kemampuan kerja karyawan untuk membuat produk berkualitas ekspor dengan keahlian serta dedikasi perusahaan terhadap mutu dan layanan membuat perusahaan unggul dalam memproduksi dan mengemas produk berkualitas. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan dorongan perusahaan untuk menawarkan kualitas baik untuk konsumen melalui profesionalisme dan tanggung jawab manajemen dan pekerjanya.

Berdasarkan uraian diatas ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang tidak harmonis atau terjadi kurang komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, maka faktor kurangnya komunikasi ini akan menghambat saluran informasi alternatif yang harus disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi akan berdampak menurunnya perilaku kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disiplin kerja pada karyawan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, etika kerja islam, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan komunikasi sebagai variabel moderasi.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan konsep penting pada berbagai pembahasan, terutama untuk menumbuhkan kesuksesan organisasi serta SDM, karena kinerja merupakan kunci keberhasilan organisasi yang efektif (Indrasari, 2017). Kinerja adalah suatu cara keberhasilan seseorang dalam menggapai peranan ataupun tujuan tertentu dari perbuatannya. Kinerja yang baik apabila hasil pekerjaannya sesuai target (Widajanto, 2018). Kinerja didefinisikan sebagai hasil usaha seseorang, dengan keterampilan serta tindakan (Huseno, 2016). Dari definisi diatas diartikan kinerja itu sebagai hasil aktifitas seseorang dengan proses keterampilan dan keahlian individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah ditentukan serta mampu menyelesaikannya secara baik dan tepat.

Kecerdasan Emosional dan kinerja karyawan

Kecerdasan emosional didefinisikan keterampilan psikologis yang dimiliki individu dari lahir, tetapi tingkatan kecerdasan emosionalnya memiliki perbedaan (Baktio, 2013). Kecerdasan emosional juga merupakan pedoman seseorang dalam berpikir dan bertindak, serta merupakan bagian dari kecerdasan sosial yang terkait kemampuannya mengendalikan emosi dirinya serta perasaan orang lain (Subagio, 2015).

Keterkaitan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan, sebagaimana Wong dan Law (2002) dan Law et al. (2004) menjelaskan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional mempunyai 4 keterampilan. a). Ada kemampuan karyawan untuk memahami perasaan diri sendiri dan mengungkapkannya dengan benar. b). kemampuannya untuk memberikan pengamatan serta pemahaman perasaan orang lain. c). kemampuan karyawan untuk mengatur perasaannya sendiri. d). Terakhir adalah kemampuan karyawan untuk menggunakan emosi dalam aktivitas kinerja individu yang konstruktif, produktif dan mendukung. Ini sesuai penelitian dari Halim (2020) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan. Dari penjelasan di atas kesimpulan hipotesis bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berpengaruh.

Etika Kerja Islam dan kinerja karyawan

Etika kerja pada Syari'at Islam menurut Hasan dalam Harahap & Batubara (2019) adalah bermoral menjalani bisnis berdasarkan nilai-nilai Islam, sehingga tidak perlu khawatir saat menjalankan bisnisnya, karena yakin menjadi hal yang baik serta benar. Menurut Hafidhuddin & Tanjung (2003), ada beberapa dimensi etika kerja Islam meliputi As-Shalah, Al-Itqan (kemantapan), Al-Ihsan, Al-Mujahadah, Tanafus dan Ta'awun, dan mencermati nilai.

Keterkaitan etika kerja Islam dan kinerja karyawan sebagaimana yang diungkapkan Bisri dalam Akob (2018) bahwa Islam mengajarkan umatnya beretika kerja dengan tetap menciptakan produktivitas dan kemajuannya di berbagai bidang kehidupan. Amal berarti suatu hal yang dilakukan seseorang, *shalih* merupakan predikat amal ataupun kualitas kerja. Oleh karena itu, semua pekerjaan merupakan amal, serta Islam memerintahkan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan yang berkualitas (*shalih*). Hal ini diperkuat penelitian Ali et al. (2019) tentang pengaruh etika kerja Islam berpengaruh langsung positif. Maka kesimpulan dari hipotesis bahwa etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan berpengaruh.

Disiplin Kerja dan kinerja karyawan

Pendapat yang diungkapkan oleh Siswanto dalam Farida & Hartono (2016) yaitu, disiplin kerja merupakan sikap mematuhi dan mentaati peraturan serta mampu melaksanakannya dan tunduk pada sanksi apabila melakukan pelanggaran. Seorang karyawan harus memahami disiplin yang baik menghasilkan hal bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Berikut dimensi disiplin kerja menurut Dede Hasan dalam Yudiningsih et al., (2016) yaitu mentaati semua aturan di tempat kerja, kehadiran kerja, dan sikap.

Hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan dijelaskan bahwa kedisiplinan kerja sebagai cara eksekutif melakukan komunikasi pada karyawan agar siap untuk merubah perilakunya, serta menjadi usaha peningkatan kesadaran serta kemauan mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial (Rivai, 2015). Hal ini didukung dengan Farisi et al. (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dan penelitian lain dilakukan Afandi & Bahri (2020) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan. Maka kesimpulan hipotesis bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh.

Komunikasi sebagai pemoderasi

Komunikasi menurut Wursanto dalam Oktavia (2016), komunikasi sebagai proses pemberian informasi yang bermakna antar pihak untuk memperoleh tanggapan yang dapat dipahami bersama. Menurut Barelson dan Stainer dalam Mas & Haris (2020) menyatakan bahwa komunikasi yaitu proses menyampaikan informasi, ide, emosi, pengalaman, dll. Melalui pemakaian simbol seperti kata, gambar, angka dan lain-lain. Menurut Suwanto dalam Sriwidodo & Haryanto (2010) dimensi komunikasi diantaranya komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal.

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dalam rangka membangun hubungan satu sama lainnya. Dimana komunikasi sarana penting untuk menyampaikannya informasi ataupun penerima dari pihak lain. Sementara pada suatu organisasi komunikasi digunakan seorang pemimpin untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan, sehingga karyawan tidak takut untuk menyampaikan ide atau gagasan yang konstruktif dan dapat memahami informasi dengan jelas (Fachrezi & Khair, 2020).

Untuk menyampaikan informasi yang jelas, dalam berkomunikasi juga harus diperlukannya pengontrolan diri salah satunya adalah kecerdasan emosional. Menurut Luthans dalam Yeni (2020) seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional apabila ia mampu memahami akan emosionalnya, memahami emosional orang lain, serta memahami informasi dari orang lain. Hal ini juga tidak ketinggalan dari adanya etika kerja Islam, yang merupakan salah satu peranan penting sebagai pelaku dengan kemampuannya membedakan hal baik dan buruk. Menurut pendapat Sulaiman di dalam etika kerja Islam, Rasulullah SAW memberikan pujian tangan seseorang yang kasar dan letih dikarenakan bekerja guna memperoleh rezeki serta sangat ditekankan mengenai kerja keras. Kemudian, pendapat yang dikemukakan Darwish dalam Haerudin (2016) etika kerja Islam menunjukan bahwa ada upaya mencukupi untuk melakukan pekerjaan serta penentuan kinerja individu pada pekerjaannya dan penekanan kerja team.

Kemudian disiplin kerja juga memerlukan komunikasi sebagai bentuk penyampaian peraturan yang tidak hanya berbentuk peraturan tertulis saja, melainkan juga harus diimbangi dengan komunikasi yang baik untuk keberhasilan disiplin dalam bekerja di suatu perusahaan. Menurut Rivai dalam Aji & Cori (2019) ia menjelaskan kedisiplinan kerja menjadi sarana manajer guna merubah sikap serta usaha peningkatan kesadaran seorang karyawan dalam mematuhi peraturan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis bahwa Komunikasi mampu memoderasi Kecerdasan Emosional, Etika Kerja Islam, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan CV Cita Nasional Salatiga sebanyak 120 karyawan, di mana perusahaan tersebut perusahaan pengolahan susu pasteurisasi dan homogenisasi berkualitas yang dikenal dengan brand susu murni nasional. Jumlah sampel yang diambil dari CV Cita Nasional Salatiga berjumlah 55 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dalam rangka untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan model persamaan sebagai berikut

$$Kinerja = \beta_0 + \beta_1 Disiplin + \beta_2 Kecerdasan + \beta_3 Etika + e$$

Selain itu *Moderated Regression Analysis (MRA)* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dapat diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi yaitu dengan membandingkan nilai R squarenya.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Uji Ketepatan Model

Table 2 Hasil Uji Ketepatan Model

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig. F
,651 ^a	,423	,389	12,483	,000b

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Etika Kerja Islam

Pada Tabel 2 terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,651 atau 65,1%. Hal ini berarti hubungan antara kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disiplin kerja adalah kuat. Perolehan nilai determinasinya sebesar 0,389. Hal ini berarti 42,3% variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh adanya kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disiplin kerja sedangkan sisanya ($100\% - 38,9\% = 61,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sementara nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai F hitung = 12,483 lebih besar dari nilai F tabel = 2,783 berarti variabel independen kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial

Table 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	20,428	3,343	6,110	,000
Kecerdasan Emosional	,130	,135	,961	,341
Etika Kerja Islam	,142	,150	,944	,350
Disiplin Kerja	,597	,184	3,239	,002

Pada Tabel 3 dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi pada variabel kecerdasan emosional (X1) adalah $0,341 > 0,05$ dan nilai t hitungnya $0,961 < 1,675$ yang berarti tidak ada pengaruh positif signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi pada variabel etika kerja Islam (X2) adalah $0,350 > 0,05$ dan nilai t hitungnya adalah $0,944 < 1,675$ yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X3) adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,239 > 1,675$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji MRA digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dapat diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi yaitu dengan membandingkan nilai R square:

Tabel 5. Hasil Uji MRA Kecerdasan Emosional

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 ^a	,445 ^a	,198	,183	2,263
2 ^b	,451 ^a	,204	,157	2,299

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional*Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Komunikasi

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat dilihat nilai R square sebelum adanya variabel moderasi adalah 0,198 dan setelah dimoderasi adalah 0,204 maka kesimpulannya bahwa variabel komunikasi memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Table 6. Hasil Uji MRA Etika Kerja Islam

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 ^a	,539 ^a	,290	,277	2,130
2 ^b	,567 ^a	,322	,282	2,122

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam*Komunikasi, Etika Kerja Islam, Komunikasi

Berdasarkan pada tabel 6 dapat dilihat nilai R square sebelum adanya variabel moderasi adalah 0,290 dan setelah dimoderasi adalah 0,322 maka kesimpulannya bahwa variabel komunikasi memperkuat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Table 7. Hasil Uji MRA Disiplin Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 ^a	,616 ^a	,380	,368	1,991
2 ^b	,629 ^a	,396	,360	2,003

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja*Komunikasi, Disiplin Kerja, Komunikasi

Pada Tabel 7 bahwa dapat dilihat nilai R square sebelum adanya variabel moderasi adalah 0,380 dan setelah dimoderasi adalah 0,396 maka kesimpulannya

bahwa variabel komunikasi memperkuat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan

Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diartikan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi akan tingginya kecerdasan emosional. Goleman (2009) menyatakan bahwa meningkatnya ketidakseimbangan dalam emosi, mencerminkan adanya emosi yang tidak dapat dikendalikan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Abdillah & Rahmat (2017) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diartikan kinerja karyawan tidak dipengaruhi akan tinggi rendahnya Etika Kerja Islam. Hal ini sama dengan penelitian Putro (2018) yaitu etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun masalah ini bertolak belakang pada penelitian Ali et al., (2019) bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja Islam. Karena dalam sebuah pekerjaan pasti memiliki penilaian kinerja akan etika atau sikap dari seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja, dimana etika kerja Islam adalah sikap atau kebiasaan seseorang dalam beraktivitas sesuai dengan aturan Islam. Oleh karena itu, ketika seseorang mempunyai etika kerja Islam yang tinggi ataupun rendah maka mereka akan tetap mempunyai target kinerja yang sama.

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diartikan tingginya disiplin kerja seorang karyawan yang terus meningkat bisa berdampak peningkatan akan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Afandi & Bahri (2020) bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Kecerdasan Emosional, Etika Kerja Islam, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara bersamaan bahwa kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $12,483 > 2,783$ f tabel. Berdasarkan pada keterangan diatas, hal ini memberikan dukungan pada penelitian yang menggunakan variabel independen yang sama.

Pengaruh Komunikasi sebagai Variabel Moderasi

Dari hasil uji MRA diperoleh nilai R square pada variabel kecerdasan emosional sebelum adanya variabel moderasi adalah 0,198 dan setelah dimoderasi adalah 0,204, variabel etika kerja Islam sebelum adanya variabel moderasi adalah 0,290 dan setelah dimoderasi adalah 0,322, dan variabel disiplin kerja sebelum adanya

variabel moderasi adalah 0,380 dan setelah dimoderasi adalah 0,396. Hal ini menjadikan variabel komunikasi sebagai moderasi bisa memperkuat hubungan antara variabel kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan untuk membangun hubungan satu dengan yang lainnya. Sementara dalam suatu organisasi komunikasi digunakan seorang pemimpin untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan, sehingga karyawan tidak merasa takut dalam menyampaikan ide atau gagasan yang bersifat membangun dan mampu memahami informasi secara jelas (Fachrezi & Khair, 2020). Oleh karena itu, komunikasi digunakan oleh pimpinan untuk memahami perasaan karyawan dengan kecerdasan emosionalnya, dan saat pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan dengan komunikasi yang baik maka seorang karyawan akan menanamkan etika kerja Islam yaitu bekerja dengan jujur, serta adanya komunikasi yang terus dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga karyawan memiliki sikap untuk bekerja tepat waktu dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional dan etika kerja islam tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Cita Nasional Salatiga. Sementara disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terhadap di CV Cita Nasional Salatiga. Selain itu juga menunjukkan bahwa komunikasi sebagai variabel moderaasi mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional, etika kerja Islam, dan disipin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Cita Nasional Salatiga.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Allah swt, kedua orang tua, dan semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Berkat do'a dan dukungan dari kalian penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Referensi

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, volume 2(1).
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 91. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Akob, M. (2018). Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Paradigma Polistaat (Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)*, 1(1), 80–101.
- Ali, K. M., Matin, & Fuad, N. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP IT di Kota Tasikmalaya. *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 148–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.25776>
- Ardilla, N. dwi, & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bp3Akb Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53–66. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i1.5094>
- Baktio, H. (2013). *Kecerdasan Emosi*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. In *Umpo Press* (Issue 1). [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8)
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan Emosional*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gozal, R. (2017). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Surya Pratista Utama. *Jurnal AGORA*, 5(1).
- Haerudin. (2016). *Etika Kerja Islam Sebuah kajian teoritik dan empirik*. 5(1), 17–31.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Gema Insani.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal ECOBISMA*, 7(1), 76–88.
- Harahap, D. S., & Batubara, S. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal ESTUPRO*, 4(1).
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai. In *Kinerja Pegawai* (p. 85). Media Nusa Creative.
- Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 3540–3569.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Mas, S. R., & Haris, I. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi* (1st ed.). UNG Press.
- Muthoharoh, Z. R. (2018). Peran Mediasi Kepuasan Kerja atas Hubungan Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Business*, 1(1), 35–52.

- Oktavia, F. (2016). *Upayaa Komunikasi Interpersonal Kepala Desa Dalam Memediasi Kepentingan PT. Bukit Borneo Sejahtera Dengan Masyarakat Desa Long Lunuk*. 4(1), 239–253.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116–125.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 211–220.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101–120. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Widajanto, M. B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. Bangun Arta Utama. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 05(No. 01), Hal. 50-60.
- Yeni, F. (2020). Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kecerdasan Emosional Pengaruhnya Terhadap Pengambilan Keputusan Dengan Komunikasi Sebagai Moderasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).