

Visionist

Volume 7, Nomor 2 – September 2018

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR	Abdillah, Andala Rama Putra Barusman dan Defrizal	1 – 8
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PELANGGAN PADA AUTO 2000 WAY HALIM BANDAR LAMPUNG	Andi Hartono, Iskandar Ali Alam dan V. Saptarini	9 – 14
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN LAMPUNG BARAT	Darwin HS, Andala Rama Putra Barusman dan V. Saptarini	15 – 21
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PUSPA JAYA TRANSPORT BANDAR LAMPUNG	Putri Ayu Angraini	22 – 28
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)</i> KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG	Rina Loliyana, Andala Rama Putra Barusman dan M. Oktaviannur	29 – 34
ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TANGGAMUS	Siti Komariah, Marzuki Noor dan A. Suharyo	35 – 39
PENGARUH PENGAWASAN, SARANA-PRASARANA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA BANDAR LAMPUNG	Syamsurizal, Andala Rama Putra dan Haninun	40 – 45

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 2	Halaman 1 – 45	Bandar Lampung September 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 7, Nomor 2 - September 2018

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PUSPA JAYA TRANSPORT BANDAR LAMPUNG

Putri Ayu Angraini

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung, serta untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung, menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan di PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung dengan 40 responden. Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Regresi linier berganda digunakan sebagai cara untuk melihat antara variabel kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi, Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung kualitas sumber daya manusia yang baik dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak akan tercapai. Pada suatu perusahaan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan.

Jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan berbagai masalah salah satunya pada kinerja pegawai. PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung juga dalam kegiatan sehari-harinya telah didukung oleh organisasi yang cukup kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif. Namun masih ada pegawai yang bekerja tidak menurut aturan yang telah ditetapkan, seperti kurangnya kemampuan serta minat bekerja. Hal ini akan menyebabkan timbulnya kesalahan seperti tidak tepatnya data, keterlambatan proses, kelalaian menyelesaikan surat-surat serta berkas-berkas, dan lainnya. Pada akhirnya berdampak terhadap proses pencapaian tujuan Perusahaan.

Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan profesional pada suatu organisasi memang membutuhkan waktu yang tidak singkat serta memerlukan proses panjang. Proses ini juga perlu didukung kecerdasan emosional tinggi dari pegawai dalam upaya menguasai dan menjalankan tugas dengan benar dan tepat waktu. Ada kecenderungan sebagian besar SDM masih memiliki kecerdasan emosi (EQ) yang kurang baik, seperti sifat iri hati, dengki, dendam, minder, mudah depresi, mudah marah, tidak suka orang lain lebih sukses, dan saling menjatuhkan kawan. Sifat seperti inilah nantinya akan mengganggu kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. (Barusman & Saputra, 2013).

Kecerdasan emosional yang baik pada pegawai diharapkan dapat mengendalikan emosi secara sehat dilingkungan kerja terhadap sesama karyawan dan atasan sehingga terwujud kerjasama dan hubungan baik antar tim ataupun antar bagian untuk menunjang keefektifan penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan namun tidak semua karyawan memiliki dasar pengendalian kecerdasan emosional

yang baik sehingga pengukuran dari kecerdasan emosional perlu dilakukan dengan tujuan dapat mengetahui kemampuan karyawan untuk menghindari penurunan kinerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Salah satunya kecerdasan emosional, Keterkaitan antara kecerdasan emosional dengan kecerdasan rasional digambarkan Patton seperti sebuah jembatan antara apa yang diketahui dan apa yang dilakukan (Patton, 2008) Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan bertindak lebih rasional sehingga dalam bekerjapun akan lebih bertanggung jawab.

Faktor lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai ketika proses komunikasi berlangsung pada perusahaan, karena dalam melaksanakan tugasnya seseorang baik itu manajer ataupun bawahan melakukan suatu komunikasi dan koordinasi dengan pihak lain (Gitosudarmo, 2016). Komunikasi berlangsung dalam suatu kantor sangat penting, karena adanya komunikasi yang efektif akan memberikan suatu kondisi kondusif di perusahaan sehingga karyawan dapat melakukan kerja sama secara baik (Handoko, 2005).

Menurut (Pilgrim, 2001) pola komunikasi yang terbangun dalam komunikasi interpersonal lebih bersifat informal atau tidak formal dan bahasa yang digunakan dalam penyampaian pesan juga tidak bersifat formal. Komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik dalam suatu perusahaan serta adanya kecerdasan emosional akan membuat karyawan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan individu maupun kebutuhan sosial (Somad & Priansa, 2014). Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standar. Pentingnya komunikasi interpersonal dalam perusahaan membuat rasa saling pengertian, menguatkan keyakinan, proses manajerial, peningkatan dan pembinaan kerja sama antar anggota perusahaan, Tetapi pada kenyataannya, sebuah perusahaan PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung sering dihadapkan pada masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif penting bagi manajer, Komunikasi adalah proses melalui fungsi manajemen perencanaan, perusahaan, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai (Goleman, 2015).

Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2006), Barusman & Mihdar (2014), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka (Sugiyono, 2015).

Menurut Sugiyono (2015) dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis- hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis- hipotesis tersebut. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan subyek yang akan diteliti. Sampel adalah sebagian dari populasi. Teknik sampling adalah cara mengambil sebagian anggota populasi untuk diteliti. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan patokan untuk mengambil sampel adalah “Jika jumlah anggota subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik dilakukan penelitian populasi, tapi jika subjeknya lebih dari 100 orang maka dapat diambil sebesar 10 – 15 % atau 20 – 25 % (Sugiyono: 2015). Sehingga, Sampel yang digunakan sebesar 10% yang dicari adalah,

$$n = \frac{400}{10} \times 10 = 40, \text{ maka } N \text{ adalah } 40.$$

100

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dalam penelitian yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Lampung berjumlah 40 orang. Mengacu pada pendapat tersebut dalam hal ini penulis akan mengambil seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian, sehingga penelitian ini tergolong penelitian populasi atau sensus.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai adalah regresi linier berganda sedangkan pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis Uji t parsial dan Uji F simultan.

Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada Kecerdasan Emosional pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung mempunyai 4 indikator Mayer: 2001) yaitu:

1. Mengenal emosi diri
2. Mengelola emosi diri
3. Memotivasi diri
4. Membina hubungan

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kecerdasan Emosional

No	Kategori	Skor interval	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Setuju	42 – 50	4	10
2	Setuju	34 – 41	23	57,5
3	Ragu-ragu	26 – 33	10	25
4	Tidak Setuju	18 – 25	3	7,5
5	Sangat Tidak Setuju	10 – 17	0	0
Jumlah			40	100

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Kecerdasan Emosional di PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Sangat Setuju ada 4 orang (10%), yang menyatakan Setuju ada 23 orang (57,5%), yang menyatakan Ragu-ragu ada 10 orang (25%), dan yang menyatakan Tidak Setuju ada 3 orang (7,5%).

Deskripsi Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Komunikasi Interpersonal pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung mempunyai 3 indikator (Pilgrim: 2001) yaitu:

1. Komunikasi langsung dan tak langsung dan pelaksanaan komunikasi
2. Perbedaan jenis sifatsifat komunikasi dan keberhasilan berkomunikasi
3. Pengembangan kualitas komunikasi interpersonal

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Tentang Komunikasi Interpersonal

No	Kategori	Skor interval	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Setuju	42 – 50	4	10
2	Setuju	34 – 41	19	47,5
3	Ragu-ragu	26 – 33	17	42,5
4	Tidak Setuju	18 – 25	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	10 – 17	0	0
Jumlah			40	100

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Komunikasi Interpersonal di PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Sangat Setuju ada 4 orang (10%), yang menyatakan Setuju ada 19 orang (47,5%), dan yang menyatakan Ragu-ragu ada 17 orang (42,5%).

Deskripsi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Kinerja Pegawai pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung mempunyai 5 indikator (Mangkunegara, 2016) , (Barusman, 2019). yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pengetahuan
4. Ketepatan Waktu
5. Komunikasi

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Kinerja Pegawai di PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Sangat Setuju ada 7 orang (17,5%), yang menyatakan Setuju ada 18 orang (45%), yang menyatakan Ragu-ragu ada 12 orang (30%), dan yang menyatakan Tidak Setuju ada 3 orang (7,5%).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis dengan menggunakan regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Kategori	Skor interval	Frekuensi	Persentase%
1	Sangat Setuju	42 – 50	7	17,5
2	Setuju	34 – 41	18	45
3	Ragu-ragu	26 – 33	12	30
4	Tidak Setuju	18 – 25	3	7,5
5	Sangat Tidak Setuju	10 – 17	0	0
Jumlah			40	100

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.546	6.581		.387	.701
Keceerdasan Emosional	.476	.129	.464	3.677	.001
Komunikasi Interpersonal	.492	.161	.387	3.068	.004

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 4.14, persamaan regresi linear berganda didapatkan nilai:
 $Y = 2,546 + 0,476X_1 + 0,492X_2 + Et.$

Hasil diatas dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan $\hat{Y} = 2,546 + 0,476X_1 + 0,492X_2$ yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut, mengindikasikan bahwa koefisien variabel Komunikasi Interpersonal (0,492) mempunyai nilai lebih besardari pada nilai koefisien variabel Kecerdasan Emosional (0,476).

Nilai koefisien untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0,476 mengandung arti bahwasannya terdapat pengaruh positif antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan demikian jika (X_1) ditingkatkan sebesar 1% sementara Komunikasi Interpersonal dianggap tetap maka kinerja pegawai meningkat 47,6%

Nilai koefisien untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) sebesar 0,492 mengandung arti bahwasannya terdapat pengaruh positif antara variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan demikian jika (X_2) ditingkatkan sebesar 1% sementara Kecerdasan Emosional dianggap tetap maka kinerja pegawai meningkat 49,2% .

Maka dapat di simpulkan dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa terjadinya kinerja pegawai yang baik lebih banyak atau lebih dominan dipengaruhi oleh Komunikasi Interpersonal dari pada Kecerdasan Emosional.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel X atau lebih, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X dalam mempengaruhi variabel Y. Nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan terhadap variable Y. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh dari nilai determinasi (R Square) pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.401	4.774

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.15 menunjukkan besarnya nilai pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal, secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R² (R Square) yaitu 0,432 atau 43,2%. Hal ini Kinerja Pegawai pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung dipengaruhi oleh faktor Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal, sedangkan sisanya yaitu 56,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Pengujian yang dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan jika Fhitung > Ftabel maka Ada pengaruh, jika Fhitung < Ftabel maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai sig. < 0.05 maka Ha diterima dan jika sig > 0.05 maka Ha ditolak.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	641.160	2	320.580	14.067	.000 ^a
Residual	843.240	37	22.790		
Total	1484.400	39			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel Tabel 6, diketahui pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara Kecerdasan Emosional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung, hasil tersebut diketahui bahwa Fhitung adalah 14.067 dan Ftabel 3,32 pada DF1 = 2, DF2 = 37 dan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

Dengan demikian maka perbandingan Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikan 5%, adalah 14.067 > 3,32. Berdasarkan perbandingan tersebut maka diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan uji signifikansi menghasilkan nilai sig.=0,000<0,05. Maka Ha diterima, artinya Kecerdasan Emosional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Pengaruh	t _{hitung}	t _{tabel(n-2;α0,05)}	Kondisi	Kesimpulan
X ₁ ke Y	3.677	1,686	t _{hitung} < t _{tabel} (0,001 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima
X ₂ ke Y	3.068	1,686	t _{hitung} < t _{tabel} (0,004 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7, Variabel Kecerdasan Emosional (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.677 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,686 atau dengan kata lain t_{hitung} > t_{tabel}, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,001, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan *significant*. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain: Hipotesis pertama: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Variabel Komunikasi Interpersonal (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Untuk variabel Komunikasi Interpersonal diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.068 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,686 atau dengan kata lain t_{hitung} > t_{tabel}, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,004, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan *significant*.

Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain: Hipotesis kedua: Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung. Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung. Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

Daftar Pustaka

- Barusman, M Yusuf S & Saputra, Muhammad Rizki. 2013. Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 4, No; 1.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Barusman, Andala Rama Putra. 2019. *The effect of security, service quality operations and information management, reliability and trustworthiness on E-Loyalty moderated by Customer Satisfaction on the Online Shopping Website*. International Journal Of Supply Chain Management Vol. 8, No: 6, pp 585-594.
- Goleman, Daniel. 2015, *Emotional Intelligence (EQ)*, Journal of K6, Education, and Management(J-K6EM) Vol.2, No.1, 2019, pp. 71-77. ISSN2580- 2135.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2016, Manajemen Strategi, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2005, *Manajemen*, Yogyakarta:BPFE.

Mangkunegara. 2016, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mayer, John D. 2001, *Emotional Intelligence: Popular or Scientific Psychology*, New Hampshire: Journal International Education by google scholarship

Paton, EQ Patricia. 2008, *Emotional Intelligence in the Workplace*, Alih bahasa Zaini Dahlan, Jakarta: Pustaka Delapratasa.

Pilgrim, C.C., Schulenberg, J. E., Malley. 2001, *Komunikasi Berkemajuan dalam Dinamika media dan Berbudaya*, Yogyakarta: APIK PTM.

Somad dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono. 2015, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D*, Bandung: Alfabet.

Sumber:Perusahaan PT. Puspa JayaTransport di Bandar Lampung.