

Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan NK Café Malang)

Sabrina Ayunani *)
Ronny Malavia Mardani **)
Mohamad Bastomi *)**

Email : sabrinaayunani08659@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study is intended to examine and explain the impact of communication, emotional intelligence, and individual innovation capabilities on the performance of NK Cafe Malang employees. A total of 75 respondents were sampled in this research by applying saturated sampling techniques. Quantitative data analysis through multiple linear regression analysis is used as a data analysis method. Data testing was carried out using partial hypothesis testing (t test). The results of the study show that partially (t test) the communication variable has a significant influence on the performance of NK Cafe Malang employees, the emotional intelligence variable also has a significant influence on the performance of NK Cafe Malang employees, and the individual innovation capability variable does not have a significant influence on the performance of NK Cafe company employees.

Keywords: *Communication, Emotional Intelligence, Individual Innovation Capability and Employee Performance.*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi, persaingan bebas diperlukan baik dalam industri manufaktur maupun jasa, sehingga dalam era saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek bisnis yang memegang peranan penting dalam setiap tindakan atau prosedur yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan (Novita et al., 2023). Dengan kata lain, semua kegiatan bisnis memerlukan sumber daya manusia, dan sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai aset bagi perusahaan.

NK Cafe Malang merupakan sebuah cafe dan restoran yang cukup populer di Kota Malang. Kinerja karyawan di NK Cafe Malang dinilai cukup baik, terlihat dari beberapa indikator. Dari sisi keramahan dan kecepatan pelayanan, para waiters/waitress NK Cafe cukup responsif dalam melayani permintaan tamu. Hal ini ditunjukkan melalui respon positif pengunjung yang terdapat dalam google maps NK Café Malang. Namun, terdapat juga beberapa ulasan dari pelanggan yang menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dalam pelayanan NK Café Malang yang ditunjukkan dalam beberapa ulasan pada google maps, dalam ulasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kekecewaan konsumen terhadap kinerja karyawan NK Café Malang. Masalah yang dialami yaitu kurangnya informasi mengenai menu yang disajikan, kurang cepatnya penyajian makanan, kurang tanggapnya karyawan dalam melayani pelanggan. Dalam hal ini, NK Café Malang perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan layanan dan kenyamanan terbaik bagi konsumen.

Kinerja sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk dan layanan yang diberikannya, tetapi juga oleh kualitas karyawannya. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Septiani et al., 2023). Kinerja menurut Widarman dkk (2020) hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangannya dan tugas yang sesuai, guna memenuhi tujuan

perusahaan tanpa bertentangan dengan tujuan tersebut hukum (legal), sesuai dengan moralitas dan etika. Salah satu faktor internal yang diyakini mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi, kecerdasan emosional dan kapabilitas inovasi individual.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang adalah dengan terciptanya komunikasi yang efektif. Menurut Siahaan dan Masriah (2022) Komunikasi di tempat kerja bisa diibaratkan dengan makanan yang merupakan bagian terpenting dalam pekerjaan. Sebagai seorang karyawan, komunikasi sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang telah disetujui. Selain itu, komunikasi dapat menghilangkan kesalahpahaman di antara para karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yulisti & Kurnia, 2022; Siahaan & Masriah, 2022; Fauzi et al., 2022).

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Menurut Ardiansyah et al. (2022) Kecerdasan emosional juga memungkinkan seseorang membuat keputusan strategis dan akurat walaupun sedang berada di bawah tekanan. Kecerdasan emosional ini sangat dibutuhkan untuk meraih kesuksesan dan menghasilkan kinerja yang menonjol di tempat kerja. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menghadapi berbagai tantangan serta menjadi pribadi tangguh, produktif, dan optimis dalam mengatasi permasalahan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan (Nani & Mukaroh, 2021; Ratnasari et al., 2020; Wispandono et al., 2019).

Selain komunikasi dan kecerdasan emosional, kapabilitas inovasi individual juga merupakan bagian penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Novita (2022) Kapabilitas inovasi individual mengacu pada upaya seseorang untuk menghasilkan, mengidentifikasi, dan menggunakan sesuatu yang baru yang akan memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan. Berfokus pada peningkatan kemampuan berinovasi adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kapabilitas inovasi individual dengan kinerja karyawan (Avianda & Wikaningrum, 2020; Sari & Rosnani, 2022).

Dari latar belakang peneliti mengambil judul **Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Nk Café Malang)**

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Komunikasi

Mangkunegara (2018) menjelaskan komunikasi sebagai proses pengiriman informasi, gagasan, atau pemahaman dari satu individu kepada individu lainnya. Indikator komunikasi menurut Setyawati et al., (2023) yakni: komunikasi horizontal, komunikasi diagonal, komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas.

Kecerdasan Emosional

Menurut Taufik et al., (2023) Kecerdasan Emosional (EQ) merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi, memotivasi diri sendiri, serta mempertahankan komitmennya yang bermanfaat baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Menurut Nurjannah (2021) kecerdasan emosional memiliki beberapa indikator yaitu : kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial.

Kapabilitas Inovasi Individual

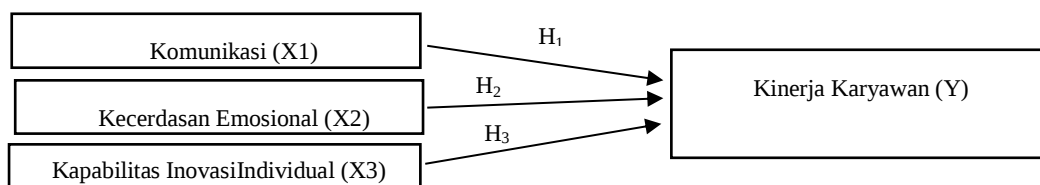
Menurut Novita (2022) kapabilitas inovasi individual mengacu pada tindakan individu di tempat kerja yang ditujukan untuk menghasilkan inovasi yang kemudian berkontribusi terhadap kemajuan organisasi melalui berbagai keuntungan tambahan yang diperoleh. Menurut Setiadji (2021)

indikator kapabilitas inovasi individual terdiri atas: karakteristik kepribadian, perilaku individu, hasil (*output*).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018) menjelaskan kinerja sebagai pencapaian hasil, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Menurut Robbins dan Judge (2018) yang menjadi indikator dalam pengukuran kinerja karyawan antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas, kemandirian, ketepatan waktu, komitmen kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau prediksi mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian yang kemudian diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada NK Café Malang

H₂ : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada NK Café Malang.

H₃ : Kapabilitas Inovasi Individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada NK Café Malang.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori adalah metode yang digunakan untuk menjelaskan serta menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Objek yang diteliti adalah seluruh karyawan NK Cafe Malang. Penelitian ini dilaksanakan mulai November 2023 hingga Mei 2024 dengan menyebarkan kuesioner secara daring (*google form*).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup subyek-subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2016). Populasi keseluruhan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di NK Café Malang. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu dari populasi (Sugiyono, 2016: 81). Peneliti menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel penelitian ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2016) yang menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan NK Café Malang yang berjumlah 75 orang, yang semuanya dijadikan sampel sesuai prinsip sampling jenuh atau sensus.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	75	4.00	20.00	16.50	2.733
X2	75	11.00	55.00	45.53	6.990
X3	75	8.00	40.00	32.44	5.909
Y	75	6.00	30.00	24.90	3.684
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji statistik deskriptif variabel penelitian dengan jawaban kuesioner sebanyak 75 responden yaitu pada variabel *komunikasi (X1)* diperoleh nilai minimum 4,00, nilai maksimum sebesar 20,00, nilai rata-rata sebesar 16,50 dengan standar deviasi sebesar 2,733, Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju berdasarkan pernyataan pada variabel tersebut. Pada variabel *kecerdasan emosional (X2)* diperoleh nilai minimum 11,00, nilai maksimum sebesar 55,00, nilai rata-rata sebesar 45,53 dengan standar deviasi sebesar 6,990, Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju berdasarkan pernyataan pada variabel tersebut. Pada variabel *kapabilitas inovasi individual (X3)* diperoleh nilai minimum 8,00, nilai maksimum 40,00, nilai rata-rata 32,44 dengan standar deviasi sebesar 5,909, Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju berdasarkan pernyataan pada variabel tersebut. Pada variabel *Kinerja Karyawan (Y)* diperoleh nilai minimum 6,00, nilai maksimum 30,00, nilai rata-rata 24,90, dengan standar deviasi sebesar 3,684, Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju berdasarkan pernyataan pada variabel tersebut.

Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu yang ditentukan perusahaan.	0,754	0,2272	Valid
	Y1.2 Saya mampu menyelesaikan seluruh target pekerjaan yang diberikan.	0,649	0,2272	Valid
	Y1.3 Saya memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan bijaksana.	0,696	0,2272	Valid
	Y1.4 Saya bertanggung-jawab penuh atas tugas pekerjaan saya.	0,813	0,2272	Valid
	Y1.5 Saya responsif dan cepat tanggap mengerjakan permintaan.	0,733	0,2272	Valid
	Y1.6 Saya bersedia memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.	0,690	0,2272	Valid
Komunikasi	X1.1 Saya dapat berdiskusi antar sesama rekan kerja pada posisi yang setara dan berjalan dengan efektif	0,854	0,2272	Valid
	X1.2 Komunikasi antara saya dengan manajer di departemen lain berjalan dengan baik.	0,743	0,2272	Valid
	X1.3 Instruksi dari pimpinan kepada bawahan disampaikan secara detail sehingga mudah dipahami.	0,671	0,2272	Valid
	X1.4 Saya dapat menyampaikan pendapat kepada atasan dengan baik.	0,805	0,2272	Valid
Kecerdasan Emosional	X2.1 Saya mampu memahami apa yang sedang saya rasakan.	0,720	0,2272	Valid
	X2.2 Saya menyadari bahwa Tindakan saya bisa berdampak terhadap orang disekitar saya.	0,674	0,2272	Valid
	X2.3 Saya mampu mengendalikan emosi saya saat menghadapi permasalahan.	0,674	0,2272	Valid
	X2.4 Saya berusaha menumbuhkan suasana hati yang baik untuk memecahkan permasalahan.	0,708	0,2272	Valid
	X2.5 Sebelum saya melakukan sesuatu, saya selalu memperhitungkan dampaknya terhadap perasaan orang disekitar saya.	0,681	0,2272	Valid
	X2.6 Saya dapat menyampaikan rasa antusias tentang proyek kerja kepada orang lain.	0,666	0,2272	Valid
	X2.7 Setiap awal menjalankan sebuah proyek, saya berdebar menanti detik-detik target pekerjaan bisa tercapai.	0,789	0,2272	Valid
	X2.8 Saya sangat peduli terhadap orang lain ditempat kerja.	0,792	0,2272	Valid
	X2.9 Saya dapat menenangkan seseorang yang marah karena frustrasi ditempat kerja.	0,794	0,2272	Valid
	X2.10 Setiap kali terdapat kejadian yang menyedihkan menimpa seseorang yang dikenal ditempat kerja, saya selalu menyampaikan simpati yang tulus serta berupaya membantu agar membuat mereka merasa jauh lebih baik.	0,743	0,2272	Valid
	X2.11 Ketika seorang teman kerja merasa tidak puas dengan hasil pekerjaannya, saya berupaya menyampaikan kata-kata penyemangat yang membesarkan hati untuk mendukungnya.	0,697	0,2272	Valid
Kapabilitas Inovasi Individual	X3.1 Saya memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik daripada sebelumnya.	0,784	0,2272	Valid
	X3.2 Saya memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik daripada sebelumnya.	0,872	0,2272	Valid
	X3.3 Saya dapat menerima kritik serta saran dari orang lain tanpa merasa tersinggung.	0,711	0,2272	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	X3.4 Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menghasilkan suatu ide atau gagasan baru yang dapat berguna.	0,820	0,2272	Valid
	X3.5 Saya merasa saya mampu untuk menghasilkan suatu proses baru yang dapat berguna.	0,814	0,2272	Valid
	X3.6 Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan gagasan atau ide yang saya miliki Bersama rekan kerja saya.	0,848	0,2272	Valid
	X3.7 Saya tertarik untuk menciptakan suatu ide atau gagasan-gagasan baru	0,789	0,2272	Valid
	X3.8 Saya tertarik pada suatu hal yang belum pernah saya ketahui sebelumnya.	0,688	0,2272	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung untuk masing-masing item pernyataan mendapatkan nilai yang sama atau lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Untuk menghitung nilai r tabel dengan derajat kebebasan (df) = n-2, di mana n = 75, maka df = 73 sebesar 0,2272. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diperoleh dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Taraf Cronbach alpha's $\geq 0,60$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,60	Reliabel
Komunikasi (X1)	0,768	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,907	0,60	Reliabel
Kapabilitas Inovasi Individual (X3)	0,912	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan pada tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa masing-masing nilai Cronbach's Alpha bernilai sama atau melebihi ambang batas Cronbach's Alpha (0,6), sehingga item-item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12457414
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.048
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh data kinerja karyawan, komunikasi, kecerdasan emosional dan kapabilitas inovasi individual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,847	1,181	Tidak terjadi multikolinearitas
Kecerdasan Emosional	0,260	3,842	Tidak terjadi multikolinearitas
Kapabilitas Inovasi Individual	0,274	3,646	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Mengacu pada tabel yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance yang sama atau melebihi 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang kurang dari

atau sama dengan 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi	0,280	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kecerdasan Emosional	0,160	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kapabilitas Inovasi Individual	0,967	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) untuk masing-masing variabel bernilai sama atau melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, yang berarti data bersifat homogen dan cukup baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.312	2.819		4.013	.000
	X1_TOTAL	.457	.147	.339	3.096	.003
	X2_TOTAL	.295	.104	.560	2.836	.006
	X3_TOTAL	-.227	.120	-.364	-1.896	.062
a. Dependent Variable: Y1_TOTAL						

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dirumuskan persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,312 + 0,457 X_1 + 0,295 X_2 - 0,227 X_3 + e$$

Dari hasil uji tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 11.312 merupakan nilai konstanta yang berarti bahwa jika komunikasi (X1), kecerdasan emosional (X2), kapabilitas inovasi individual (X3) konstanta, maka nilai kinerja karyawan bernilai positif.
2. Koefisien regresi komunikasi (β_1) sejumlah 0,457, dalam artian ketika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sejumlah 0,457 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi kecerdasan emosional (β_2) sejumlah 0,295, dalam artian ketika kecerdasan emosional meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sejumlah 0,295 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
4. Koefisien regresi kapabilitas inovasi individual (β_3) sejumlah -0,227, dalam artian ketika kapabilitas inovasi individual meningkat maka kinerja karyawan akan menurun sejumlah -0,227 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.312	2.819		4.013	.000
	X1_TOTAL	.457	.147	.339	3.096	.003
	X2_TOTAL	.295	.104	.560	2.836	.006
	X3_TOTAL	-.227	.120	-.364	-1.896	.062
a. Dependent Variable: Y1_TOTAL						

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi variabel komunikasi (X1) adalah 0,003 atau kurang dari 0,05. Hal ini

mengindikasikan bahwa komunikasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan diterima, sedangkan H0 ditolak.

- b. Nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional (X2) adalah 0,006 atau kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa kecerdasan emosional memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan diterima, sedangkan H0 ditolak.
- c. Nilai signifikansi variabel kapabilitas inovasi individu (X3) adalah 0,062 atau lebih besar dari 0,05. Artinya, kapabilitas inovasi individu tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan kapabilitas inovasi individu berpengaruh pada kinerja karyawan ditolak, sedangkan H0 diterima

Uji F (Kelayakan Model)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.887	3	93.962	9.234	.000 ^b
	Residual	722.459	71	10.175		
	Total	1004.347	74			
a. Dependent Variable: Y1_TOTAL						
b. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL						

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,234. Karena nilai F hitung (9,234) > dari nilai F tabel (2,49) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak (valid) untuk digunakan memprediksi variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.250	3.18990
a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL				

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui besarnya angka koefisien *Adjusted R Square* (R^2) adalah 0,250 atau sama dengan 25 %, maka variabel komunikasi, kecerdasan emosional, dan kapabilitas inovasi individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25% sedangkan sisanya (100%-25% = 75%) dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji t parsial dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif memudahkan penyampaian informasi penting dengan jelas dan cepat di lingkungan organisasi, membantu karyawan memahami tujuan, tanggung jawab, dan harapan atas pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Terdapat pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni berdiskusi antar sesama rekan kerja pada posisi yang setara berjalan dengan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan diskusi yang terjadi di antara rekan kerja yang memiliki posisi atau jabatan yang setara di tempat kerja berjalan dengan efektif atau baik. Ini bisa berarti bahwa mereka mampu berkomunikasi dengan terbuka, saling menghargai, dan dapat bertukar pikiran atau ide dengan lancar. Terdapat pula

pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yakni Instruksi dari pimpinan kepada bawahan disampaikan secara detail sehingga mudah dipahami. Hal ini menjadi perhatian yang harus ditingkatkan karena komunikasi yang baik dari pimpinan di dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Hasil ini sesuai dengan kondisi NK Café Malang bahwa komunikasi antar rekan kerja pada posisi yang setara berjalan dengan baik. Pada NK Cafe Malang, diskusi antar rekan kerja setara memegang peranan penting dalam memastikan operasional yang lancar dan peningkatan layanan secara berkelanjutan. Dengan demikian, NK Café Malang yang memprioritaskan komunikasi yang efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulisti & Kurnia (2022), dan Febriani et al., (2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik memfasilitasi aliran informasi, koordinasi, motivasi, umpan balik, dan lingkungan kerja yang positif, yang semuanya berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji t parsial dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 atau kurang dari 0,05. Temuan ini menyatakan adanya pengaruh signifikan dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional sangat penting dalam situasi kerja yang dinamis dan melibatkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, maupun pelanggan.

Terdapat pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni dapat menumbuhkan suasana hati yang baik untuk memecahkan permasalahan. Hal ini menunjukkan bahwa individu atau tim memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengelola stres dengan baik, proaktif dalam memecahkan masalah, memiliki resiliensi dan daya tahan mental yang kuat, serta mendukung kreativitas dan inovasi dalam menghadapi tantangan. Terdapat pula pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah yakni setiap awal menjalankan sebuah proyek, saya berdebar menanti detik-detik target pekerjaan bisa tercapai. Hal ini menjadi perhatian karena motivasi diri merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk mencapai target dan kinerja yang optimal.

Hasil ini sesuai dengan kondisi pada Nk Café Malang bahwa karyawan dengan suasana hati yang baik merasa termotivasi untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah. Mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk menemukan solusi dan mencapai hasil yang diinginkan. Suasana hati yang baik juga melibatkan tingkat energi dan semangat yang tinggi. Dengan demikian, organisasi yang memiliki karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih positif, kolaboratif, dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhiona & Eka (2021), Ratnasari et al., (2020), Wispandono et al., (2019), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik dalam hal efisiensi, produktivitas, maupun kepuasan pelanggan.

Pengaruh Kapabilitas Inovasi Individual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kapabilitas inovasi individual tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui uji t parsial dengan hasil nilai signifikansi 0.062 atau > 0.05 , maka hasil tersebut menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi individual tidak berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Semakin rendah tingkat pemahaman responden terkait kapabilitas inovasi individual, tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan seorang karyawan untuk berinovasi

dan menghasilkan ide-ide baru tidak menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja mereka.

Terdapat pernyataan yang memiliki nilai terendah yakni memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik dari pada sebelumnya Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan menghargai inovasi dapat menjadi penghambat bagi karyawan untuk mengaplikasikan kapabilitas inovasi mereka secara optimal. Kedua, pada beberapa jenis pekerjaan tertentu yang sifatnya rutin atau prosedural, inovasi tidak terlalu diperlukan sehingga kapabilitas inovasi individual tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartono (2020) yang memiliki hasil penelitian bahwa kapabilitas inovasi individual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya mengesampingkan pentingnya kapabilitas inovasi individual dalam lingkungan kerja.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Dari hasil pengujian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kapabilitas inovasi individual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Keterbatasan

Penelitian ini mengandung beberapa keterbatasan, sebagai berikut:

1. Adanya variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan yaitu variabel kapabilitas inovasi individual.
2. Dengan model Adjusted R^2 sebesar 25% yang artinya terkandung variabel lain yang lebih memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan.
3. Peneliti hanya menggunakan 3 variabel independen (Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Kapabilitas Inovasi Individual).
4. Cakupan penelitian ini terbatas pada lingkungan perusahaan NK Cafe Malang, khususnya pada karyawannya, dan belum menjangkau seluruh perusahaan yang bergerak di bidang kuliner di Kota Malang.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, beberapa saran perlu disampaikan, antara lain :

1. Bagi Akademisi
 - a. Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel bebas lain seperti bebas kerja, burnout atau variabel bebas yang lainnya yang mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Peneliti berikutnya dapat meningkatkan item-item pernyataan yang rendah.
 - c. Penelitian serupa dapat dilakukan pada objek yang berbeda sehingga berpotensi menghasilkan kesimpulan dan temuan yang tidak sama dengan penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Tetap menerapkan komunikasi yang efektif dengan memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan.
 - b. Perusahaan dapat memberikan apresiasi dan umpan balik positif secara teratur selama proyek berjalan.
 - c. Perusahaan perlu mempromosikan budaya pembelajaran yang berkelanjutan dan memberikan peluang pengembangan diri kepada karyawan.
 - d. Penelitian ini diharapkan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

- Ardiansyah, F., Dewi, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Karsa Pangkep. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(3), 210-217.
- Avianda, S., & Wikaningrum, N. T. (2020). *Peran Knowledge Sharing (Satria Avianda Nurcahyo & Tri Wikaningrum)*.
- Febriani, R. F., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi, Perilaku Inovatif dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nani, D. A., & Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27-50.
- Novita, D. (2022). Individual Innovation Capability dalam Menciptakan kinerja optimal. *Jesya*, 5(2), 2052–2062. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.778>
- Nurjannah (2021) Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Mitrajaya Mandiri Di Kabupaten Kutai Kartanegara. Samarinda : Universitas Mulawarman
- 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.
- Robbins, S. P. , & J. T. (2018). *Organizational Behavior*.
- Sari, R. K., & Rosnani, T. (2022). 306 | *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI 2022*.
- Setiadji, P. B. (2021). *Knowledge Management Dan Kapabilitas Inovasi Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Niagahoster Yogyakarta)* (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Setyawati, A., Sukanteri, N. P., Anisah, H. U., Syamsuddin, S., Lie, D., Yuliana, Y., ... & Romy, E. (2023). *Book Teori Organisasi: Konsep Dan Implementasinya*.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Taufik, M., Susyanti, J., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Ciptomulyo Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Widarman, A., & Yudha, H. S. (2020). Analisis SDM Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Metode SWOT dan Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM) di PT. Indo Sadang Fabrikator. *Jurnal Teknologika*, 10(2), 93-96.
- Wispondono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 17-32.
- Yulisti, S. D., & Kurnia, K. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC). *Inter Script: Journal of Creative Communication*, 4(2), 29-46.

Sabrina Ayunani *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Ronny Malavia Mardani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma