

PENGARUH KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA MAKASSAR

Annas Lalo

annas.lalo@stiem-bongaya.ac.id, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar (STIEM BONGAYA
MAKASSAR)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether communication, emotional intelligence and organizational culture affect employee performance at PT. Indonesian post Makassar. Research data obtained from the results of distributing questionnaires. The number of respondents was 65 employees, then the data was processed using SPSS version 26. The instrument testing techniques in this study were validity and reliability tests, while the data analysis techniques used were classical assumption tests and hypothesis testing. The results showed that: (1) the variable of communication competence has a positive and insignificant effect on the performance of employees at PT. Pos Indonesia Makassar, because based on the t test the value of t hitting $t > \text{table}$ ($2,110 > 1.96$) with a significance level of $0.039 < 0.05$ and β of 0.247 (2) The emotional intelligence variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia Makassar, because based on the t test the value of t count $t > \text{table}$ ($2.023 > 1.96$) is obtained with a significance level of $0.047 < 0.05$ and β of 0.037. (3) Organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia Makassar, because based on the t test the value of t count $t > \text{table}$ ($3,342 > 1.96$) is obtained with a significance level of $0.001 < 0.05$ and β of 0.308. The independent variables which include communication, emotional intelligence and organizational culture simultaneously (together) have a positive and significant influence on the dependent variable on employee performance at PT. Post PT. Indonesian post Makassar.

Keywords: *Communication Competence, Emotional Intelligence, Organizational Culture and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT. Pos indonesia Makassar. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Jumlah responden sebanyak 65 pegawai, selanjutnya data diolah menggunakan SPSS versi 26. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel kompetensi komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos indonesia Makassar, karena berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung $t > \text{tabel}$ ($2.110 > 1.96$) dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$ dan β sebesar 0.247 (2) Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos indonesia Makassar, karena berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung $t > \text{tabel}$ ($2.023 > 1.96$) dengan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$ dan β sebesar 0,037. (3) Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos indonesia Makassar, karena berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung $t > \text{tabel}$ ($3.342 > 1.96$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dan β sebesar 0,308. Variabel bebas yang mencakup komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada PT. Pos PT. Pos indonesia Makassar.

Kata Kunci: Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan Kinerja pegawai.

LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan IPTEK dan derasnya arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja maupun di dunia pendidikan. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan (Suzy Widyasari, 2019).

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Spencer, dkk (2016, dalam Sri Fatmawati, 2019) berpendapat bahwa faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Menurut Drejer (2019) bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pegawai itu merupakan kompetensi, hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi.

Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, menurut Robbins (2018) dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar.

Meskipun para peneliti telah mengkaji kompetensi komunikasi atau ketrampilan sosial dalam organisasi, namun ada kesenjangan yang nyata dalam penelitian tersebut. Satu masalah mendasar adalah kurangnya instrumen pengukuran yang memadai yang mengoperasikan konstruk dalam organisasi. Kesenjangan kedua yang lebih substansial dalam literatur adalah kurangnya konseptualisasi yang jelas atas kompetensi yang memasukkan elemen afektif, kognitif dan perilaku. Pendekatan relasional Spitzberg dan Cupach (2011 dalam Payne, 2016) menyajikan sebuah model yang bermanfaat bagi pengukuran kompetensi komunikasi interpersonal, tetapi model tersebut belum diterapkan didalam konteks organisasi.

Faktor selain kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal menurut Goleman (2010) yaitu kecerdasan emosional. Goleman (2010) menunjukkan sederetan bukti penelitian bahwa kecerdasan otak bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional. Penelitian Goleman (2010) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Penelitian Goleman (2010) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Selain kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi menjadi topik pembahasan di kalangan bisnis dan akademis pada tahun 1980-an. Pada akhir tahun 1980 para bisnis memberi banyak perhatian pada budaya organisasi yang digambarkan berperan besar dalam keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan-perusahaan besar. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya organisasi untuk mengangkat kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja pegawainya, hal ini terutama karena fungsi budaya yang memberikan satu set nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam kelompok/ perusahaan. Selain itu budaya juga berfungsi sebagai fasilitator tumbuhnya komunitas bersama sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai, karena itu pengelolaan yang baik atas budaya akan bisa mempengaruhi tercapainya kinerja tinggi pegawai.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di PT Pos Besar, yaitu sebuah perusahaan jasa pengiriman yang keseluruhan aktivitas bisnisnya sangat mengandalkan manusia. Kegiatan usaha Kantor Pos Besar Makassar mencakup aktivitas inti, yaitu collecting, processing, transporting dan delivery, yang berlaku untuk ke tiga core business-nya, baik komunikasi, logistik, maupun layanan keuangan. Hingga saat ini, keempat aktivitas inti ini sebagian besar masih mengandalkan otak dan tenaga manusia. Karena karakteristik usaha semacam ini, sejak awal manajemen Pos Besar telah sadar bahwa paradigma pengelolaan perusahaan haruslah sejauh mungkin memperhatikan aspek manusia. Karena karakteristik ini pula, manajemen Pos Besar Makassar kemudian melihat transformasi perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan transformasi struktural, organisasi, sistem dan teknologi, tetapi juga melakukan transformasi budaya dan manusianya.

Banyak kendala yang dihadapi oleh Pos Makassar dalam upaya untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif. Diantara kendala yang dihadapi adalah banyaknya pegawai yang belum memperoleh pendidikan perposan (Postel) dan rendahnya motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Pos Besar Makassar dapat diketahui komposisi pegawai Pos Besar kota Makassar menurut jenis pendidikannya sebagai berikut :

Tabel .1 Komposisi pegawai menurut jenis pendidikan tahun 2020

Jenis Pendidikan Perposan (Postel)	Jenis Pendidikan Umum					Jumlah
	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	
$\frac{3}{4}$ Pendidikan Tinggi (Dikti)	39	7	15	-	-	61 (11%)
$\frac{3}{4}$ Pendidikan Menengah (Dikmen)	1	-	30	-	-	31 (6%)
$\frac{3}{4}$ Pendidikan Dasar I (Diksar I)	-	-	6	-	-	6 (1%)
$\frac{3}{4}$ Pendidikan Dasar II (Diksar II)	3	2	47	-	-	52 (10%)
$\frac{3}{4}$ Non Postel	8	3	217	134	33	395 (72%)
Jumlah	51	12	315	134	33	545 (100%)

Sumber : Kantor Pos Besar Makassar, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan postel Dikti dan pendidikan umumnya S1 sebanyak 39 orang (7%), pendidikan postelnya Dikti dan pendidikan umumnya D3 sebanyak 7 orang (1%), pendidikan postelnya Dikti dan pendidikan umumnya SLTA sebanyak 15 orang (2%). Sebagian besar tingkat pendidikan pegawai Pos Besar Unit Makassar adalah SLTA yaitu sebanyak 315 orang (mencapai 57 %), keadaan ini sama dengan harapan manajemen Pos Besar bahwa minimal pegawainya adalah lulusan SLTA. Namun dari seluruh jumlah pegawai sebanyak 545 orang, hanya 154 pegawai (28%) yang sudah mendapatkan pendidikan postel, sedangkan sebagian besar sebanyak 391 pegawai (72%) belum mendapatkan pendidikan postel. Besarnya persentase tersebut mengakibatkan belum optimalnya kualitas layanan pos yang dihasilkan. Pegawai cenderung bekerja berdasarkan kebiasaan yang berlaku turun temurun dari pegawai yang bekerja sebelumnya, bukan berdasarkan standar peraturan yang ditetapkan.

Menurut data yang diperoleh dari kantor Pos Besar Makassar, bahwa diindikasikan telah terjadi penurunan kinerja pegawai. Secara kuantitatif adanya indikasi penurunan kinerja ini ditunjukkan dengan beberapa kasus pelanggaran disiplin dari pegawai, yang dapat dilihat pada Tabel .2 sebagai berikut :

Data pelanggaran disiplin pegawai tahun 2019-2021

No	Jenis Pelanggaran	Th 2019	Th 2021	Th 2021
1.	Selisih kas besar	6	6	0
2.	Mangkir Tidak Sah	1	8	2
3.	Tindakan Asusila	6	1	1
4.	Lalai dalam pengawasan	17	6	9
5.	Kasus kecurangan keuangan	65	52	47
6.	Lain-lain (tidak melaksanakan tugas)	4	3	9

Sumber : Kantor Pos Besar Makassar, 2022

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa angka pelanggaran disiplin pegawai pada tahun 2021 menurun dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya. Namun kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terjadi tersebut perlu diantisipasi sejak dini agar tidak mengganggu upaya pencapaian tujuan perusahaan. Indikator-indikator lain yang menunjukkan penurunan kinerja pegawai diperoleh dari hasil audit SDM kantor Pos Besar Makassar tahun 2021, yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pegawai yang datang terlambat masuk kerja hampir mencapai 20 % setiap bulannya.
2. Belum terpenuhinya target kinerja yang telah ditetapkan (keterlambatan penerbitan Surat Keputusan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, piagam penghargaan masa karya, dan lain-lain).
3. Banyaknya pegawai yang sering meninggalkan tempat pada jam kerja untuk kegiatan di luar kantor.
4. Tingkat kedisiplinan menurun terutama setelah istirahat makan siang, masih banyak pegawai yang belum berada di tempat untuk kembali bekerja.
5. Pembuatan laporan kerja bulanan yang tidak tepat waktu.

Tinjauan Teoritis

Pengertian Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut, (Baharuddin dan Moh. Makin, 2016).

1. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Gomes dalam Mangkunegara (2016) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan sepeti output, efisensi serta efektivitas sering yang dihubungkan dengan produktivitas.

Margaretha dan Natalia (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang berlaku pada suatu pekerjaan. Mangkunegara (2016) menjelaskan aktivitas pegawai merupakan suatu pencapaian yang dapat dilalui dan kemudian hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan pegawai. Hasibuan (2017) menjelaskan aktivitas seseorang adalah kegiatan yang dapat diterima untuk pekerjaannya dengan hal ini seseorang mampu memberikan pekerjaan tersebut melalui pengalaman, kecakapan, waktu serta kesungguhan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja pegawai yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

2. Kompetensi Komunikasi

Kompetensi komunikasi adalah tingkat keterampilan menyampaikan pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu dan mengubah sikap, pendapat atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung, Purwanto (2018). Sedangkan menurut Suprpto (2017) komunikasi merupakan suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia". Menurut Devito (2018) "kompetensi komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif". Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan dalam mempengaruhi kandungan (content) dan bentuk pesan komunikasi. Misalnya pengetahuan bahwa suatu topik mungkin layak dikomunikasikan kepada pendengar tentu dilingkungan tertentu tetapi mungkin tidak layak bagi pendengar dan lingkungan yang lain.

3. Kecerdasan Emosional

Ada beberapa pengertian mengenai kecerdasan emosional yang pada dasarnya memiliki kesamaan yaitu sebagai salah satu kontributor utama terhadap sukses kehidupan dan karir. Istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence) diperkenalkan pertama kali oleh (Gary Dessler, 1995 dalam Margaretha dan Natalia, 2016). Mereka mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai salah satu bentuk kecerdasan sosial yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, merasakan perbedaannya dan menggunakan informasi ini sebagai tuntunan dalam berpikir dan mengambil tindakan. Menurut definisi ini, pengendalian emosi sangatlah penting bagi individu yang memiliki inteligensi emosional ini. Pengendalian emosi adalah kemampuan untuk menahan diri dari dorongan-dorongan emosi yang tak terkendali dari pandangan publik Hasibuan (2017).

Goleman (2010) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Daniel

Goleman Goleman (2010), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional jauh lebih berperan ketimbang IQ atau keahlian dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan.

4. Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Agwu dalam Amalia Nur Yuliana (2017). Merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya. Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal Mangkunegara dalam (Amalia Nur Yuliana 2017).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikasi. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja pegawai, sedangkan penelitian verifikasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui data yang telah diperoleh dari perusahaan.

Pendekatan Penelitian ini untuk mengkaji hubungan sebab-akibat tentang pengaruh penerapan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari karakteristik masalahnya penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016:8). Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pos Indonesia Makassar, jln. Slamet Riadi No 10 Makassar, waktu pelaksanaan penelitian bulan November 2020 hingga Desember 2022.

Populasi

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 61). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Pos Besar Makassar yang berjumlah 108 pegawai.
2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016 : 62). Sampel dalam penelitian ini adalah 66 pegawai yang berada pada Kantor PT POS Besar Makassar. Pengukuran sampel ini menggunakan rumus Slovin

$$N = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan, batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Maka dalam penelitian ini diambil persentase batas kesalahan toleransi sebesar 10%. Dengan demikian maka apabila menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{(108/(1+108(0.1)^2))}{(108/(1+108(0.01)))}$$

$$= \frac{(108/(1+1.08))}{(108/2.08)}$$

65.28

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan menggunakan rumus Slovin maka dapat diperoleh sampel sebanyak 65.28. Sehingga hasil tersebut dibulatkan menjadi 66 jadi sampel dalam penelitian ini adalah 66 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini didapat dengan melakukan penelitian langsung ke Kantor Pos Besar Makassar. Metode ini dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada responden (pegawai) pada Kantor Pos Besar Makassar tersebut. Dalam pembuatan kuesioner digunakan *skala likert*. Saat diberikan kuesioner, responden

akan menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuesioner tersebut dengan memilih salah satu dari beberapa pilihan yang tersedia.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur suatu variabel yang digunakan. Terdapat empat variabel yang digunakan dalam analisis penelitian ini. Definisi operasional variabel – variabel dalam penelitian ini adalah:

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel .3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
Variabel Independen			
Kompetensi Komunikasi (X1) Haeranah (2022)	1. efisiensi	1	Ordinal
	2. informasi	2	
	3. koordinasi	3	
	4. prosedur	4	
Kecerdasan Emosional (X2) Prasetyo Kurniawan (2020)	1. kelebihan dan kekurangan	5	Ordinal
	2. Kemampuan intelektual	6	
	3. Bertindak	7	
	4. Potensi	8	
Budaya Organisasi X3 Burhanuddin (2022).	1. nilai-nilai organisasi	9	Ordinal
	2. tepat waktu	10	
	3. organisasi	11	
	4. toleransi	12	
Kinerja Pegawai (Y) Rahman Hasibuan (2020)	1. peraturan	13	Ordinal
	2. bertanggung jawab	14	
	3. menjaga kualitas	15	
	4. beban kerja	16	

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misal dengan bantuan paket komputer SPSS 26 (Umar, 2016).

Dalam penelitian ini, alat uji validitas yang digunakan adalah alat uji yang berdasarkan pendekatan *construct validity*, yakni dengan melihat korelasi skor per item dengan skor total seluruh item (*item-item total correlation*). Metode yang digunakan adalah teknik korelasi produk momen (*moment product correlation*) atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*.

b. Uji Reabilitas

Selain valid (sah) sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan. Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misalnya, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena

kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama (Umar, 2016).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2017). Ada tiga cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik normalitas, normal P-P plot, dan uji statistik. Cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis grafik, *Normal Probability Plot* dan uji statistik *Kolmogorov – Smirnov* (*goodness of fit*). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitasnya dan dasar pengambilan keputusan uji *Kolmogorov - Smirnov* (*goodness of fit*) adalah jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% ($\geq 5\%$) maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal (Ghozali, 2014).

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Gozali, 2014:95). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:125). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar variabel independen atau bebas yaitu kompetensi komunikasi (X1), kecerdasan emosional (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi *Knowledge Management*

b2 = Koefisien regresi *Skill*

X1 = Kompetensi komunikasi

X2 = Kecerdasan emosional

X3 = Budaya organisasi

e = Standar error

Uji Hipotesis

1. Uji THitung (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh signifikan variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:88). Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan uji dua pihak (*two tails*) ini berlaku ketentuan, bahwa bila harga t hitung, berada pada daerah penerimaan H0 atau terletak di antara harga tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian, bila harga t hitung lebih kecil atau sama dengan ($\leq$) dari harga tabel maka H0 diterima. Harga t hitung adalah harga mutlak, jadi tidak dilihat (+) atau (-) nya (Sugiyono, 2016:7).

2. Uji FHitung (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2014:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil

perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2014:87), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengukuran statistik deskriptif variabel dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kisaran teoritis, kisaran aktual, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai disajikan sebagai berikut:

Tabel .4 Pengukuran statistik deskriptif variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komun_Kompe	66	13	20	16.95	1.775
Kecer_Emo	66	12	20	16.83	1.853
Bud_Organi	66	12	20	16.74	1.884
Kiner_Pegaw	66	16	20	17.92	1.562
Valid N (listwise)	66				

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan analisis sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden ada 66, dari 66 responden ini variabel independen Kompetensi Komunikasi memiliki nilai minimum sebesar 13 dan maksimum sebesar 20 dengan rata-rata total jawaban 16,95 dan standar deviasi 1,775. Untuk variabel Kecerdasan Emosional responden menjawab nilai minimum sebesar 12 dan maksimum sebesar 20 dengan rata-rata total jawaban 16,83 dan standar deviasi 1,853. Variabel Budaya Organisasi responden menjawab nilai minimum sebesar 12 dan maksimum sebesar 20 dengan rata-rata total jawaban 16,74 dan standar deviasi 1,884, dan variabel Kinerja Pegawai responden menjawab nilai minimum sebesar 16 dan maksimum sebesar 20 dengan rata-rata total jawaban 17,93 dan standar deviasi 15.62.

Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur salah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2017:52). Jika korelasi antara skor masing - masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0.05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan begitu pun sebaliknya. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Kompetensi Komunika dengan 66 sampel responden.

Hasil Uji Validitas Kompetensi Komunika

Tabel .5 Hasil Uji Validitas Kompetensi Komunika

Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	.816**	0,201	.000	Valid
X1.2	.548**	0,201	.000	Valid
X1.3	.815**	0,201	.000	Valid
X1.4	.796**	0,201	.000	Valid

Tabel 5 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki sub variabel Kompetensi Komunika berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid. Tabel di atas ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Kompetensi Komunika dengan 66 sampel responden.

Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Tabel .6 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	.432**	0,201	.000	Valid
X2.2	.883**	0,201	.000	Valid
X2.3	.895**	0,201	.000	Valid
X2.4	.824**	0,201	.000	Valid

Tabel 6 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki sub variabel Kecerdasan Emosional berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid. Tabel di atas ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Kecerdasan Emosional dengan 66 sampel responden.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel .7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Sig.	Keterangan
X3.1	.773**	0,201	.000	Valid
X3.2	.798**	0,201	.000	Valid
X3.3	.818**	0,201	.000	Valid
X3.4	.782**	0,201	.000	Valid

Tabel 7 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki sub variabel Budaya Organisasi berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid. Tabel di atas ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Budaya Organisasi dengan 66 sampel responden.

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel .8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Pearson Correlation	r-tabel	Sig.	Keterangan
Y1.1	.452**	0,201	.000	Valid
Y1.2	.948**	0,201	.000	Valid
Y1.3	.810**	0,201	.000	Valid
Y1.4	.912**	0,201	.000	Valid

Tabel 8 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki sub variabel Kinerja Pegawai berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid. Tabel di atas ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Kinerja Pegawai dengan 66 sampel responden.

a. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2018:180) konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda. Pengukuran reliabilitas data menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi, dan reliabilitas konsistensi internal.

Menurut Husein Umar (2016:173) suatu variabel dikatakan valid apabila nilai *Combarch's alpha* > 0,70. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 26 IBM. Rumus *Combarch's alpha* sebagai berikut:

Dimana :

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

K = mean kuadrat antara subjek
mean kuadrat kesalahan

$$\sum s_i^2 =$$

s_t^2 = varians total

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel .9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cornbach's alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kompetensi Komunika	0.740	0,7	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional	0.754	0,7	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0.802	0,7	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.787	0,7	Reliabel

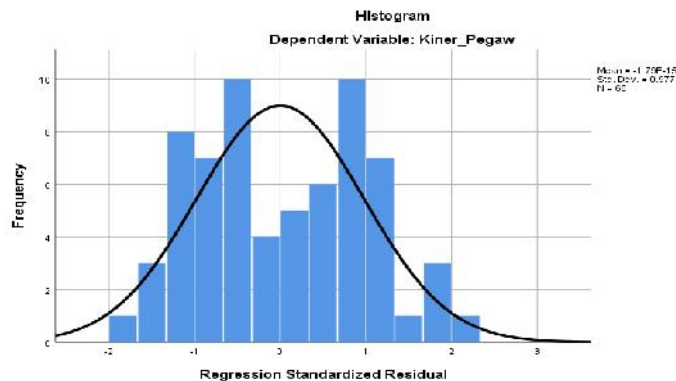
Sumber: data primer yang diolah (2022).

Tabel 9 di atas menunjukan bahwa nilai *Cornbach's alpha* > 0,70 untuk masing-masing variabel dalam penelitian. Hal ini berarti jawaban dari responden mengenai data tersebut reliabel. Sehingga kuesioner (angket) dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

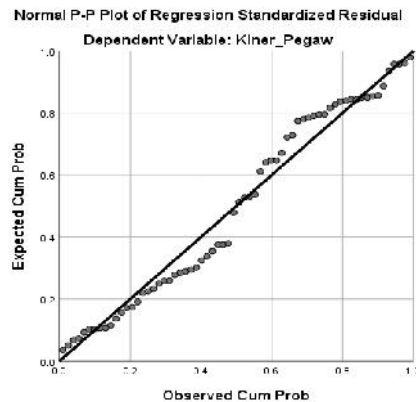
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen, telah terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat diketahui dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini.



Berdasarkan tampilan histogram dari gambar 1 terlihat bahwa grafik histogram tidak menunjukkan kemencengan. Terlihat bentuk histogram menggambarkan data yang terdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas dengan histogram *normality*, analisis regresi layak digunakan. Kemudian untuk mendukung hasil analisis grafik histogram di atas, maka dilakukan analisis terhadap grafik *Normal Probability Plot* sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas dengan Grafik *Normality Probability Plot*



Berdasarkan tampilan grafik *normality probability plot* gambar 2 dapat dilihat titik-titik yang mewakili jumlah sampel dalam penelitian ini berada atau menyebar mendekati disekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal, maka model data regresi ini sudah memenuhi syarat asumsi normalitas data serta mempunyai pola distribusi yang normal.

Untuk mendukung hasil analisis grafik, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan metode statistik yaitu metode uji *One Sample Kolmogorov - Smirnov* yang dapat ditunjukkan pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel .10 hasil analisis grafik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.3198662
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.109
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai tingkat signifikansi adalah 0,057 hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal karena tingkat signifikansinya diatas 0,05. Hal ini berarti model regresi tidak memiliki masalah normalitas data atau data yang digunakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Multikorelasi dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan ada multikolineritas nilai $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinearitas

Tabel .11 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.962	2.066		
	Komun_Kompe	.247	.117	.650	1.539
	Kecer_Emo	.037	.113	.641	1.559
	Bud_Organi	.308	.092	.932	1.073

a. Dependent Variable: Kiner_Pegaw

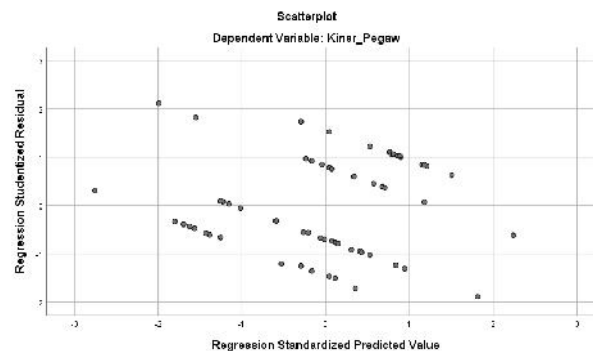
Berdasarkan tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians dalam fungsi regresi. Data yang baik adalah data yang *homokedastisitas* atau data yang memiliki kesamaan varians dalam fungsi regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

Jika terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar .3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa penyebaran titik-titik yang mewakili sampel pada *scatterplot* diatas mengemukakan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai kesamaan varians dalam fungsi regresi atau *homokedastisitas*.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang layak (fit) atau tidak. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil Uji statistik F dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji Statistik F)

Tabel .12 Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.388	3	15.129	8.284	.000 ^b
	Residual	113.233	62	1.826		
	Total	158.621	65			

a. Dependent Variable: Kiner_Pegaw

b. Predictors: (Constant), Bud_Organi, Komun_Kompe, Kecer_Emo

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.284 > 2.700$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi mempengaruhi secara simultan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, dan model yang digunakan untuk menguji Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi adalah model yang fit.

b. Uji Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terkait variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan melihat jumlah *degree of freedom* (df) adalah 2 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 dapat ditolak apabila nilai t

lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima dan mengatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Tabel .13 Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.962	2.066	3.854	.000
	Komun_Kompe	.247	.117	2.110	.039
	Kecer_Emo	.037	.113	2.023	.047
	Bud_Organi	.308	.092	3.342	.001

a. Dependent Variable: Kiner_Pegaw

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dan hasil uji dapat dilihat dari tabel *coefficients* pada kolom t dan sig. Dan nilai t-table adalah 1.985 (df = n-k- 1 = 99-3-1) dengan menggunakan signifikan 5% hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.10 diatas, dapat dijelaskan menggunakan uji signifikan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (2.110 > 1,96) dengan tingkat signifikansi 0,039 < 0,05 dan β sebesar 0,247 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Komunikasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (2.023 > 1.96) dengan tingkat signifikansi 0,047 < 0,05 dan β sebesar 0,037 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (3.342 > 1.96) dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 dan β sebesar 0,308 hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel .14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R
1	.535 ^a	.286	.252	

a. Predictors: (Constant), Bud_Organi, Komun_Kompe, Kecer_Emo

b. Dependent Variable: Kiner_Pegaw

Dari tabel .14 diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 28,6. Hal ini berarti bahwa 28,6% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, dan sisanya yaitu sebesar 71,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan atau masih ada variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Kompetensi Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Makassar.

Berdasarkan uji t variabel Kompetensi Komunikasi diperoleh hasil dengan nilai signifikan 0,039 lebih kecil dari 0,05 dan β sebesar 0,039 maka secara parsial Kompetensi Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Makassar.

Adanya pengaruh positif kompetensi komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari motivasi komunikasi, pegawai menilai bahwa interaksi dengan semua orang itu penting untuk membangun komunikasi yang sehat. Lingkungan yang terbuka dan lingkungan yang ramah dimana semua pegawai di dorong untuk

mengkomunikasikan ide-ide mereka mengenai pekerjaan yang terkait, dan umpan balik dipertimbangkan dengan baik, maka akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rapareni (2018) dan Edwardin (2020) yang mengemukakan bahwa kompetensi komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Kaswan (2017:206) yang menjelaskan bahwa kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi antara atasan dan bawahan sangat penting bagi manajemen kinerja yang efektif. Secara tepat apa yang dikomunikasikan dan bagaimana dikomunikasikan dapat menentukan apakah kinerja akan meningkat atau menurun.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Makassar.

Berdasarkan uji t variabel Kompetensi Komunikasi diperoleh hasil dengan nilai signifikan 0,047 lebih kecil dari 0,05 dan β sebesar 0,037 maka secara parsial Kompetensi Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Makassar.

Adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari kesadaran diri, dimana pegawai menilai bahwa kemampuan pegawai dalam mengetahui perasaan dirinya itu sangatlah penting yang dapat digunakan untuk membuat keputusan dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, serta bagaimana pegawai mampu mengolah jiwa dan pikirannya agar bisa bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad & Jais (2016) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Untuk mempertahankan kinerja yang tinggi dan keunggulan kompetitif, kecerdasan emosional harus dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendekatan yang sistematis dan konsisten. Penelitian yang dilakukan Dhani & Sharma (2017) juga mengungkapkan bahwa ada efek positif dan signifikan dalam kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional dianggap sebagai salah satu faktor paling penting dalam memprediksi kesuksesan individu dan organisasi karena individu dengan kecerdasan emosional tinggi dapat merasakan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, mereka dapat mengevaluasi emosi-emosi ini dan mengaturnya lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang positif seperti yang diinginkan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Makassar.

Berdasarkan uji t variabel Budaya Organisasi diperoleh hasil dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan β sebesar 0,308 maka secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Makassar.

Adanya pengaruh positif Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dihayati, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangadji & Sopiah (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai ingin bekerja dalam pengaruh budaya organisasional yang baik dan berdampak pada kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Maka dari itu organisasi harus membangun berbagai dimensi budaya organisasional dengan berbagai dimensi agar mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Syauta et al. (2017) juga menyatakan bahwa budaya organisasional mempengaruhi kinerja pegawai semakin tinggi nilai budaya organisasional yang ditanamkan pada pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dimana studi dilakukan di kantor pos Indonesia Makassar, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Kompetensi Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai 2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT POS Indonesia Makassar.

A. Saran

1. Disarankan agar pegawai ikut berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan sosial masyarakat dan pegawai menyesuaikan antara pemenuhan kebutuhan fisiologinya dengan hasil kerja dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik pada PT POS Indonesia Makassar.
2. Diharapkan agar pegawai memiliki jiwa integritas yang tinggi sebagai sikap rasa memiliki organisasi dan pegawai memiliki kejujuran selama bergabung dalam organisasi akan mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya pada PT POS Indonesia Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. dan Nur Yuliana. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education* | Volume 1, Number 1, April 2016, hal. 24-30.
- DeVito, A. Joseph. (2018). *Komunikasi Antar Manusia*. Edisi Kelima, Jakarta: Kharisma Publising Group.
- Drejer, A., (2001). "Illustrating Competence Development". *Measuring Business Excellence*. Vol.5. No.3.
- Goleman, Daniel. (2010). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen : Dsar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margaretha dan Natalia (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1. No. 2.
- Robbins Stephen dan Timothy A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, edisi keenambelas, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Payne, H.J. 2016. Reconceptualizing Social Skills in Organizations : Exploring the Relationship Between Communication Competence. Job performance and supervisory roles. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol. 11, No. 2.
- Suzy Widyasari, (2019). "Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Indonesia Dalam Memasuki Era Global", *FOKUS EKONOMI*, Vol. 2, No.2.
- Suprpto (2017). Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah* Volume 2, No. 1, p 58-67.
- Spencer, M.L. dan S.M. Signe, 2016, *Competence at Work : Models for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc. New York, USA.
- Sri Fatmawati (2019). "Penerapan Emotional Quotient (EQ) Dalam Model Seleksi Pegawai ". *Kajian Bisnis*, No 14.(Mei-September 2019)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.