

MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 2 No. 4 ISSN 2615-2142

PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONEL POLSEK KEDUNDUNG KABUPATEN SAMPANG

Ali Sibro Mulisi
sibroaja@yahoo.co.id

Nugroho Mawardi Wibowo
Muninghar
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at Kedungdung Sub-District Police, Sampang Regency. with a total sample of 33 people. The objectives of this study are: 1) To find out and describe communication competencies, emotional intelligence, organizational culture and performance of police officers, 2) To find out and analyze whether communication competencies, emotional intelligence and organizational culture simultaneously influence the performance of police officers, 3) To find out and analyze whether communication skills, emotional intelligence and organizational culture partially influence the performance of police officers. The results showed that 1) Simultaneously, communication competencies, emotional intelligence and organizational culture had a very significant effect on employee performance, 2) Partially, communication competencies, emotional intelligence and organizational culture have a significant influence on the performance Police officers.

Keywords: *Competence of Communication, Emotional Intelligence, Organizational Culture and Performance of Personnel.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Polres Kedungdung, Kabupaten Sampang. dengan total sampel 33 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosi, budaya organisasi dan kinerja aparat kepolisian, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosi dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja aparat kepolisian, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterampilan komunikasi, kecerdasan emosi dan budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja aparat kepolisian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara bersamaan, kompetensi komunikasi, kecerdasan emosi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Secara parsial, kompetensi komunikasi, kecerdasan emosi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Kepolisian.

Kata kunci: Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosi, Budaya Organisasi dan Kinerja Personil.

PENDAHULUAN

Sangat pentingnya kontribusi SDM sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan organisasi amat disadari oleh para pimpinan puncak organisasi. Sehingga organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas "stok" pengetahuan mereka melalui pelatihan kepada SDM atau merangsang SDM-nya agar "*learning by doing*" dalam sebuah semangat yang termaktub dalam *learning organization*.

Aparatur penyelenggara keamanan negara mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan dan mendukung pelaksanaan tugas umum pemerintah, serta membangun tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut dapat dicapai dengan mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan aparatur negara yang berfungsi melayani secara profesionalisme, berdaya guna, produktif, transparan serta mampu melaksanakan maupun mewujudkan keamanan dalam negeri melalui pemerintahan yang baik (*good governance*). Tugas pokok dan fungsi aparatur keamanan dalam negeri semakin menjadi sorotan masyarakat karena mendapatkan pelayanan yang baik adalah hak masyarakat.

Aparatur negara dalam hal ini personel haruslah merupakan sumber daya manusia yang handal, yang mampu menyelenggarakan pelayanan yang prima, dengan prinsip pelayanan yang sederhana, cepat, tepat, tertib, murah, transparan, dan tidak diskriminatif. Sumber daya manusia yang juga mampu

mengikuti kemajuan teknologi yang sangat cepat, yang mengharuskan instansi mengikuti perkembangan teknologi. Sebuah instansi membutuhkan suatu sistem informasi yang mendukung kebutuhan instansi pemerintah dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja maupun dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kemajuan teknologi informasi juga merupakan solusi dalam memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dalam partisipasi masyarakat.

Kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan lain-lainnya.

Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, menurut Robbins (2016) 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. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang

tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar Pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja.

Faktor selain kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal menurut Goleman (2015) yaitu kecerdasan emosional. Goleman (2015) 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 (2015) 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 melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Estining Widyastini (2016) mengatakan bahwa secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pegawainya. Pemimpin yang memiliki empati tinggi akan dapat memahami kebutuhan para

pegawainya dan dapat memberikan *feedback* yang konstruktif. Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional dalam dunia kerja adalah implikasi terhadap penyelenggaraan-penyelenggaraan pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja.

Menurut Siagian (2014:184), kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta faktor-faktor lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam dunia bisnis sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Setiap orang memiliki sikap yang berbeda dalam memandang budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerjanya. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku Cushway dan Lodge, (2012:136).

Budaya dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya

mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh pegawai (Warsito, 2012:143).

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang, yaitu sebuah instansi pemerintah yang keseluruhan aktivitasnya sangat mengandalkan manusia. Kegiatan Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang mencakup aktivitas inti, yaitu bidang pelayanan, keamanan dan ketertiban masyarakat.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo, Soewito, Sugiyanto (2015) mengungkapkan bahwa kinerja Pegawai mengacu pada prestasi kerja Pegawai yang diukur berdasarkan standar/kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai secara optimal dalam suatu perusahaan, terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Strategi organisasional (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang).
2. Batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi).
3. Atribut individual (kemampuan dan ketrampilan).

Kinerja personel merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau terget tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri.

Menurut Wibowo (2015) menyatakan ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja personel, yaitu :

- a. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan
- b. Berani mengambil risiko
- c. Mengerjakan tugas tepat waktu
- d. Kepekaan terhadap terjadinya konflik yang timbul
- e. Kerjasama antar rekan kerja
- f. Disiplin yang tinggi

Nugraheni (2017) menyimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yang sering digunakan sebagai indikator dalam penelitian adalah pengetahuan, kemampuan, ketrampilan kerja, sikap terhadap pekerjaan (antusiasme, komitmen dan motivasi), kualitas kerja, volume hasil produksi dan interaksi (komunikasi dan hubungan dalam kelompok).

Kompetensi Komunikasi

Konsep kompetensi saat ini terus bergantung pada kriteria orisinil dari Spitzberg dan Cupach (1984 dalam Payne, 2012) yaitu: ketepatan (*appropriateness*) dan efektivitas (*effectiveness*). Jablin dan Sias (2001 dalam Payne, 2012) mendefinisikan kompetensi komunikasi sebagai sejumlah kemampuan, selanjutnya, disebut *resources*, yang dimiliki seorang komunikator untuk digunakan dalam proses komunikasi. Definisi ini merupakan pendekatan strategik, berorientasi tujuan terhadap kompetensi yang menekankan pengetahuan dan kemampuan.

Jelas definisi-definisi ini melampaui komunikasi yang hanya merupakan keberhasilan dengan menekankan dua komponen utama: pengetahuan akan komunikasi dan konteks serta

kemampuan untuk meraih tujuan (ketrampilan). Payne, (2012), keragaman definisi dan perlakuan atas kompetensi ada karena keragaman dari apa yang para pakar anggap sebagai issue terpenting bagi konstruk tersebut: pengetahuan, perilaku, atau pencapaian tujuan. Payne, (2012) meneliti karakteristik kompetensi komunikasi dalam organisasi. Mereka mendefinisikan karakteristik kompetensi komunikasi sebagai kemampuan umum yang esensial untuk menjalankan pekerjaan, tetapi yang tidak memadai untuk menghasilkan tingkat efektivitas yang unggul dalam komunikasi.

Definisi yang secara kontekstual lebih sensitif dari kompetensi komunikasi didalam organisasi akan meluaskan model orisinal (Payne, 2012) yaitu kompetensi komunikasi organisasi sebagai kesan evaluatif atas kualitas dari interaksi yang dijumpai oleh norma dan aturan organisasi. Dengan kata lain, kompetensi komunikasi organisasi adalah penilaian atas komunikasi yang berhasil dimana tujuan dari mereka yang berinteraksi dipenuhi dengan menggunakan pesan-pesan yang dianggap tepat dan efektif didalam konteks organisasi tersebut. Kompetensi komunikasi dalam organisasi melibatkan pengetahuan atas organisasi dan komunikasi, kemampuan untuk menjalankan perilaku terampil, dan motivasi seseorang untuk berkinerja secara kompeten.

Menurut Fuad Mas'Ud (2014) bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Bijaksana dan kesopanan

2. Penerimaan umpan balik
3. Berbagi informasi
4. Memberikan informasi tugas
5. Mengurangi ketidakpastian tugas

Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Menurut Goleman (2015:151) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berkaitan dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran. Emosi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, karena dapat merupakan motivator perilaku dalam arti meningkatkan, tapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia.

Kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Menurut Goleman (2015:157) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur emosinya dengan intelegensinya (*to manage our emotional life with intelligence*): menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and expression*) melalui ketrampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial.

Gardner dalam bukunya yang berjudul *Frame Of Mind* (Goleman, 2015:150) mengatakan bahwa bukan

hanya satu jenis kecerdasan monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistic, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal, dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan Emosional. Menurut Goleman, kecerdasan pribadi terdiri dari: "kecerdasan antar pribadi yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif tetapi terarah kedalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif." (Goleman, 2015:60)

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu,

budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik. Budaya organisasi menjadi semakin meningkat ketika baik perspektif kebijakan publik maupun perspektif manajemen publik dalam administrasi negara masih menyisakan sejumlah masalah dalam masa transisi di negara sedang berkembang (Minogue, Polidano, dan Hulme, 2013:43). Kunci dari sejumlah masalah yang tersisa tersebut menunjuk pada nilai, kepercayaan, dan norma institusional dan dibarengi pula dengan sikap-sikap individual.

Dalam buku *Handbook of Human Resource Management Practice* oleh Michael Armstrong pada tahun 2016, budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

Pengertian di atas menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh dalam nilai-nilai dan norma-norma yang meliputi semua kegiatan bisnis, yang mungkin terjadi tanpa disadari. Namun, kebudayaan dapat menjadi pengaruh yang signifikan pada perilaku seseorang. Charles Hendy (dalam Paramita, 2012:11) mengemukakan adanya 4 macam budaya organisasi, yakni budaya organisasi berdasarkan kekuasaan, peran, tugas, dan orang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*). Penelitian ini dilakukan di Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang, jalan Raya Kedungdung Kecamatan Kedungdung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang yang berjumlah 33 Orang. Sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan metode sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 33 Orang, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koesioner, wawancara dan dokumentasi.

Metode analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis statistik

deskriptif dan analisis statistik inferensial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik. penelitian ini dilakukan terhadap variabel-variabel yang terkandung di dalam hipotesis (Suliyanto, 2015:65), dengan langkah-langkah Uji simultan (Uji F), Uji parsial (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

Model	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompetensi Komunikasi	13.4975	.400	.779	.718
Kecerdasan Emosional	13.5042	.447	.639	.790
Budaya Organisasi	13.5528	.617	.451	.860
Kinerja Personel	13.5206	.405	.786	.715

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kompetensi komunikasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan budaya organisasi (X_3) mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen pertanyaan variabel bebas yang terdiri dari kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi adalah valid. Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	4

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing pertanyaan variabel penelitian (kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi) menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi komunikasi adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen variabel kompetensi komunikasi dalam penelitian ini bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 3
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.120	.828		4.145	.000
Kompetensi komunikasi	.430	.153	.440	2.813	.002
Kecerdasan emosional	.338	.140	.340	2.419	.003
Budaya Organisasi	.457	.196	.164	3.308	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 3 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,120 + 0,430 X_1 + 0,338 X_2 + 0,457 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 3,120. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kompetensi komunikasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan budaya organisasi (X_3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y) adalah 3,120.
2. Angka 0,430 X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kompetensi komunikasi (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang sebesar 0,430 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kecerdasan emosional (X_2) dan budaya organisasi (X_3) adalah konstan.

Persamaan ini menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang, yaitu bahwa apabila ada peningkatan kompetensi komunikasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Berarti apabila ada upaya peningkatan kemampuan diri, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya perubahan kepuasan kerja yang disebabkan oleh peningkatan kompetensi komunikasi sebesar 0,430 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kompetensi komunikasi yang bersifat positif.

3. Angka 0,338 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang sebesar 0,338

satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kompetensi komunikasi (X_1) dan budaya organisasi (X_3) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kinerja personel. Berarti apabila ada upaya peningkatan kecerdasan emosional, maka akan meningkatkan kinerja personel. Adapun besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh peningkatan kecerdasan emosional adalah 0,338 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kompensasi yang bersifat positif.

4. Angka 0,457 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,457 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kompetensi komunikasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja personel. Berarti apabila ada upaya peningkatan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja

personel. Adapun besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh peningkatan budaya organisasi adalah 0,457 satuan untuk setiap perubahan satu satuan komitmen organisasi yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang".

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F_{hitung} dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan.

Berdasarkan Tabel 4 yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 17.500 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Tabel 4
Hasil analisis uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.874	3	.625	17.500	.002 ^a
Residual	1.142	30	.036		
Total	3.017	33			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi “kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang”. Pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan.

Berdasarkan Tabel 5 yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel kompetensi komunikasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan budaya organisasi (X_3) sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk kompetensi komunikasi (X_1) sebesar 2.813 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, di

mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa kompetensi komunikasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y).

2. Nilai t_{hitung} untuk kecerdasan emosional (X_2) sebesar 2.419 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa kecerdasan emosional (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y).
3. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (X_3) sebesar 3,308 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa budaya organisasi (X_3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y).

Tabel 5
Hasil analisis uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4.145	.000
Kompetensi komunikasi	2.813	.002
Kecerdasan emosional	2.419	.003
Budaya organisasi	3.308	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan

terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan “kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ketiga yang berbunyi “kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang”.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t_{hitung} variabel kompetensi komunikasi (X_1) adalah 2,813, nilai t_{hitung} variabel kecerdasan emosional (X_2) adalah 2,419, dan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 3,308, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t_{hitung} paling besar adalah kompetensi komunikasi. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah kompetensi komunikasi (X_1). Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompetensi komunikasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh

mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.788 ^a	.621	.586	.18895	1.904

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,788. Koefisien sebesar 0,788 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dengan variabel terikat yaitu kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang, sebesar 78,8%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang.
2. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,621. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten

Sampang, secara bersama-sama adalah sebesar 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 62,1% kinerja aparatur di lingkup Pamekasan, dipengaruhi oleh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai R^2 yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa kompetensi komunikasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kompetensi komunikasi (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai

signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang terbukti dan diterima. Penelitian ini didukung pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mamang Rahmadi (2015) dan Andika Pratama (2015) bahwa kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa kompetensi komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal (Y). Demikian pula kecerdasan emosional (X_2) dan budaya organisasi (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi <0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja personal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang terbukti dan diterima.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mamang Rahmadi (2015) dan Andika Pratama (2015) bahwa

kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,6. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 62,1% kinerja personel dilingkup polsek Kedungdung Sampang dipengaruhi oleh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan, kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang.
2. Secara parsial, kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang.

3. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dari analisis data yang dilakukan, maka diketahui bahwa kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh signifikan serta dominan terhadap peningkatan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Dio, Martin. 2012. *Emotional Quality Management*. Jakarta: Arga.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2015. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitiann untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bacal, Robert. 2011. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia.
- Bernardin, H., John, dan Joyce, E. A., Russel. 2013. *Human Resource Management*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Cheki. 2015. *Budaya Perusahaan (Sebuah Analisis Berdasarkan Model Kotter Heskett)*. Majalah Usahawan Indonesia.
- Drejer, A. 2014. "Illustrating Competence Development". *Measuring Business Excellence*. Vol. 5. No.3
- Drucker, Peter, F. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman
- Effendy. 2015. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Grasindo Rosdakarya.
- Estining Widyastini. 2016. "EQ dan Kesuksesan Kerja". <http://www.e-psikologi.com>

- Ferris, G., R., Prati, L., M., Douglas, C., Ammeter, A., P., & Buckley, M., R. 2015. "Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, And Team Outcomes". *The International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 11, No. 1, p. 780-798.
- Fuad, Mas'ud. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. 2015. *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Henry, Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Koentjaraningrat. 2012. *Pengantar Ilmu Antropogi*. Jakarta: RinekaCipta.
- Mangkunegara, A., P. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marbun, B., N. 2011. *Konsep Manajemen Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Minogue, M., Polidano, C., & Hulme, D. 2013. *Beyond the New Public anagement: Changing Ideas and Practices in Governance*. Edward Elgar.
- Munandar, Ashar, S. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nimran, Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media
- Nursalam, 2015. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Owen, S., J., & Weller, P., J. 2014. *Handbook of Pharmaceutical Excipients*. UK: Informa Healthcare Inc.
- Pace, R., Wayne, & Faules, Don, F. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Payne, H., J. 2012. "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, p. 900-918.
- Raharso, Sri. 2013. *Pengaruh Customer Delight Terhadap Behavioral-Intentions Battery*. *Jurnal Usahawan* Vol. 1, No. 2, p. 120-138.
- Robbins, S., P., & Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rouhiainen, M. 2012. "The Communication Competence of Leaders in a Knowledge-Based Organization", University of Jyvaskyla.
- Sekaran, Uma. 2013. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sendjaja, Djuarsa. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri, & Sofian, Effendi. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Singgih, Santoso, & Tjiptono. 2015. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi*

- dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Spitzberg, B., H. 2016. *Preliminary Development of a Model and Measure of Computer-Mediated Communication*
- Staw, Barry, M. 2011. *Psychological Dimentions of Organizational Behavior*. New York: Mc Millan Publishing Co,
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2015. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Warsito. 2012. *Antropologi Budaya*. Yogyakarta: Penertbit Ombak.