

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

**Ali Sibro Mulisi**

[sibroaja@yahoo.co.id](mailto:sibroaja@yahoo.co.id)

Polsek Kedundung Kabupaten Sampang - Madura

**ABSTRACT**

*This research was conducted at Kedundung 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 Kedundung police officers in Sampang District, 2) to find out and analyze whether communication competencies, emotional intelligence and organizational culture simultaneously influence the performance of Kedundung police officers in Sampang District, 3) to find out and analyze whether communication skills, emotional intelligence and organizational culture partially influence the performance of the Kedundung police officers in Sampang Regency. 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 of Kedundung Police officers in Sampang Regency. Thus, it can be said that all independent variables partially have a significant influence on the performance of the Sampang District Police officers; 3) organizational culture variable has a dominant influence to the performance of the apparatus in the Kedundung Police Sector in Sampang Regency.*

**Keywords:** *competence of communication, emotional intelligence, organizational culture, performance of Personnel.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Polsek Kedundung Kabupaten Sampang. dengan jumlah sampel 33 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja aparat Polres Kedundung di Kabupaten Sampang, 2) untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan. Kinerja Polsek Kedundung di Kecamatan Sampang, 3) untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterampilan komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Polsek Kedundung Kabupaten Sampang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Secara simultan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Secara parsial kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Polres Kedundung Kabupaten Sampang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Polres Sampang; 3) variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja aparatur di Polsek Kedundung Kabupaten Sampang.

Kata kunci: kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kinerja personel

## PENDAHULUAN

Kontribusi sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penentu kesuksesan organisasi mendapat perhatian serius dari para pimpinan puncak organisasi. Organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan juga kualitas pengetahuan mereka melalui pelatihan atau merangsang SDM-nya agar *learning by doing* dalam sebuah semangat yang termaktub dalam *learning organization*.

Demikian juga yang dilakukan di Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang. Sebagai organisasi pemerintah yang menjaga stabilitas keamanan dalam negeri dan dalam upaya pengembangan organisasi, maka pihak manajemen melakukan pengembangan karier pegawai/personel. Personel adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu pengembangan personel dirasa sebagai hal utama agar kemampuan personel bisa digunakan semaksimal mungkin untuk tujuan organisasi dan sekaligus juga diperlukan pembinaan personel untuk memaksimalkan tujuan organisasi. Agar tujuan tersebut tercapai maka perlu dibangun komunikasi antara pimpinan dengan semua unsur organisasi, pelaksanaan kerja mudah dipahami dan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja agar optimal.

Aparatur penyelenggara keamanan negara mempunyai peran yang sangat menentukan dalam mendukung pelaksanaan tugas umum pemerintah dan sekaligus juga membangun pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut dapat 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. Tuntutan yang gencar dari masyarakat kepada lembaga kepolisian merupakan tuntutan yang wajar dan seharusnya direspons dengan

melakukan perubahan-perubahan yang terarah demi semakin terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik (Owen, 2014).

Aparatur negara dalam hal ini personel haruslah menjadi sumber daya manusia yang handal, mampu menyelenggarakan pelayanan prima, dengan prinsip pelayanan yang sederhana, cepat, tepat, tertib, murah, transparan, dan tidak diskriminatif. Sumber daya manusia yang mampu mengikuti kemajuan teknologi yang sangat cepat dan mengharuskan instansi mengikuti perkembangan teknologi.

Kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah 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 memengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan lain-lainnya.

Faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. Kompetensi biasanya dihubungkan dengan hal-hal seperti nilai, standar, pandangan hidup seseorang.

Satu aspek dari kompetensi seseorang 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 antarpegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja.

Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Komunikasi memegang peranan penting di dalam menunjang kelancaran aktivitas pegawai di organisasi.

Faktor selain kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja optimal menurut Goleman (2015) adalah 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.

Menurut Siagian (2014:184), kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor budaya organisasi.

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. Semakin *favorable* sikap seseorang terhadap budaya organisasi, maka semakin mudah pula terbentuk kinerjanya dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan kinerja pegawai dan organisasi.

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).

Mengacu pada penjelasan tersebut, maka budaya organisasi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap kinerja

pegawai secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan memengaruhi kinerja organisasi (Nimran, 2014). Mengingat budaya organisasi merupakan satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun kemampuan dan kinerja pegawai.

Berdasar uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang. Selanjutnya untuk mengetahui dan menganalisis apakah pakah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang.

Sesuai dengan tujuan penelitian maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- Berdasarkan kajian empiris pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilakukan Mamang Rahmadi (2015); Andika Pratama (2015) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. (persero) Pelabuhan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja. Mengacu pada hasil penelitian terdahulu tersebut maka dijadikan sebagai acuan perumusan hipotesis pertama yaitu:

**H1:** Kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang.

- Berdasarkan kajian empiris tentang pengaruh kinerja pegawai yang dilakukan Mamang Rahmadi (2015); Andika Pratama (2015) dan Kholisotul (2016) dalam kajian empirisnya yang menghasilkan adanya hubungan pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja; dijadikan sebagai landasan perumusan hipotesis kedua yaitu:

**H2:** Kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang.

**H3:** Kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang.

## 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.

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 secara simultan (Uji F atau Uji Serentak), Uji t atau uji parsial. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Personel

B<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kompetensi komunikasi

X<sub>2</sub> = Kecerdasan emosional

X<sub>3</sub> = Budaya organisasi

e = error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Polsek Kedundung yang berdiri pada tahun 2008 merupakan salah satu lembaga dibawah naungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, secara administratif menjalankan tugas dan kewajibannya bertanggung jawab melalui Kapolres Sampang, melalui wakapolres Sampang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jumlah pegawai di lingkungan Kecamatan Pamekasan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 66.7%. Sedangkan sisanya sebanyak 11 orang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 33.3%.

Berdasarkan pendidikan, responden yang berpendidikan SMA berjumlah 27.3% atau sebanyak 9 orang. Yang berpendidikan Diploma berjumlah 30.3% atau sebanyak 10 orang, yang berpendidikan Strata 1 berjumlah 36.3% atau sebanyak 12 orang. Sedangkan yang

berpendidikan Magister (S2) berjumlah 6.1% atau sebanyak 2 orang.

Personel Polsek Kedundung Kabupaten Sampang atau responden penelitian yang berusia antara 20 tahun sampai dengan 29 tahun berjumlah 24.2% atau sebanyak 8 orang. Yang berusia antara 30 tahun sampai dengan 39 tahun berjumlah 39.4% atau sebanyak 13 orang. Yang berusia antara 40 tahun sampai dengan 49 tahun berjumlah 30.3% atau sebanyak 10 orang. Sedangkan yang berusia 50 tahun ke atas berjumlah 6.1% atau sebanyak 2 orang.

Distribusi responden menurut masa kerja menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak menurut masa kerja yaitu 20 tahun keatas dengan jumlah 5 orang atau sebesar 9.1%, kemudian 15-20 tahun dengan jumlah responden sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, kemudian diikuti masa kerja lebih dari 10-15 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, masa kerja antar lebih dari 5-10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%.

## Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandar dized Coefficien ts		Standar dized Coeffici ents	t	Si g.
	B	Std. Erro r			
1 (Constant)	3.120	.828		4.145	.000
Kompetensi komunikasi	.430	.153	.440	2.813	.002
Kecerdasan emosional	.338	.140	.340	2.419	.003
BudayaOrg anisasi	.457	.196	.164	3.308	.001

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan table 1 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:

- Nilai konstanta adalah sebesar 3,120. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kompetensi komunikasi (X1), kecerdasan emosional (X2) dan budaya organisasi (X3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y) adalah 3,120.
- Angka 0,430 X1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kompetensi komunikasi (X1) 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 (X2) dan budaya organisasi (X3) adalah konstan.
- Persamaan ini menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi (X1) 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.

- Angka 0,338 X2 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 (X1) dan budaya organisasi (X3) adalah konstan.
- Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X2) 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.
- Angka 0,457 X3 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 (X1) dan kecerdasan emosional (X2) adalah konstan.
- Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X3) 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 '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. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Uji F**

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

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 2 di atas 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.

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'. Adapun 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. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**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

Berdasarkan Tabel 3 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel kompetensi komunikasi (X1), kecerdasan emosional (X2) dan budaya organisasi (X3) sebagai berikut :

- Nilai t hitung untuk kompetensi komunikasi (X1) 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 (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y).
- Nilai t hitung untuk kecerdasan emosional (X2) 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 (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y).
- Nilai t hitung untuk budaya organisasi (X3) 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 (X3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang (Y).

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 (X1) adalah 2,813, nilai t hitung variabel kecerdasan emosional (X2) adalah 2,419, dan nilai t hitung variabel budaya organisasi (X3) 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 (X1). 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.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu kompetensi komunikasi ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang ( $Y$ ), dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimensi on0	.788 <sup>a</sup>	.621	.586	.18895	1.904

Sumber: Hasil pengolahan data

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

- 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.

- 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

(X2) dan budaya organisasi (X3) 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 (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal (Y). Demikian pula kecerdasan emosional (X2) dan budaya organisasi (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel (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<sup>2</sup> (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**

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

Kecerdasan emosional mempunyai kontribusi pengaruh positif dan signifikan akan tetapi memiliki nilai pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja personal. Oleh karena itu perlu kiranya pihak manajemen dan pimpinan Polsek Kedundng untuk meninjau kembali serta mencari strategi bagaimana agar kecerdasan emosional para personel bisa meningkat secara maksimal untuk menunjanglembaga tersebut mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat sangat baik namun tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja personal. Dengan demikian, disarankan untuk lebih meningkatkan kompetensi komunikasi di lingkungan organisasi. seperti misalnya menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan,

Budaya organisasi direspons sangat bagus oleh personel sehingga memiliki nilai pengaruh yang sangat berarti/berpengaruh dominan terhadap kinerja personel. Oleh karena itu hendaknya nilai - nilai budaya organisasi yang telah tercipta/yang telah ada hendaknya dipertahankan karena mampu meningkatkan kinerja individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2015. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitiann untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bacal, Robert. 2011. *Performance Management*. Gramedia. Jakarta.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A. Russel. 2013. *Human Resource Management*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Drucker, Peter F. 2014. *Pengantar Manajemen*. Pustaka Binaman Jakarta.
- Effendy. 2015. *Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Grasindo Rosdakarya. Jakarta.
- 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, 2015
- Fuad Mas'ud (2014). *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Goleman, D., 2015. *Working with Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Goleman, D. 2015. *Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- 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: Rineka Cipta.
- Kholisotul. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso*. Tesis.
- Mangkunegara, AP, 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Marbun, BN. 2011. *Konsep Manajemen Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- 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*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nimran, Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. CV. Citra Media. Surabaya.
- Nursalam, 2015. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Owen, S. J. dan Weller, P.J. 2014. *Handbook of Pharmaceutical Excipients*. UK: Informa Healthcare Inc.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Andika. 2015. *Budaya Organisasi, Kompetensi Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Anggota di Polresta Surabaya*. Tesis
- 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
- Raharso, Sri. 2013. *Pengaruh Customer Delight Terhadap Behavioral-Intentions Battery*. *Jurnal, Usahawan* No. 05 Mei 2012.
- Rahmadi, Mamang. 2015. *Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Tesis.
- Riyanto, Sesko. 2014. *Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Indocement*. Tesis.
- Robbins, SP, dan Judge 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rouhiainen, M., 2012. *"The Communication Competence of Leaders in a Knowledge-Based Organization"*, University of Jyvaskyla.
- Sekaran, Uma. 2013. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sendjaja, Djuarsa. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2014. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Schrodt, P. 2015. *The Relationship Between Organizational Identification and Organizational Culture: Employee Perceptions of Culture and Identification in A Retail Sales Organization*. *Communication Studies*. *West Lafayette*, Vol. 53, No. 2.
- Staw, Barry M. 2011. *Psychological Dimentions of Organizational Behavior*. MacMillan Publishing Co, New York.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2015. *Metode Riset Bisnis*. Andi. Yogyakarta.
- Warsito. 2012. *Antropologi Budaya*. Penertbit Ombak. Yogyakarta.