

**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

**Nugroho Mardi Wibowo**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This research was conducted at the Kedundung Polsek Sampang Regency with a total sample of 33 people. This purpose is to identify and describe the communication competence, emotional intelligence, organizational culture and performance of the Kedundung Police, Sampang Regency. Furthermore, to read and analyze the governance of communication, emotional intelligence and organizational culture, both simultaneously have an effect on the performance of the Kedundung Police, Sampang Regency. The results showed that simultaneously, communication intelligence, intelligence and organizational culture had a very significant influence on employee performance. Partially, communication competence, emotional intelligence and organizational organization have a significant influence on the personnel performance of the Kedundung Police, Sampang Regency. Organizational culture has a dominant influence in influencing the performance of officers in the Kedundung Police, Sampang Regency.*

**Keywords:** *communication, emotional intelligence, organizational culture, personnel performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Polsek Kedundung Kabupaten Sampang dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 33 orang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja personel Polsek Kedundung Kabupaten Sampang. Selanjutnya untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel Polsek Kedundung Kabupaten Sampang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polsek Kedundung Kabupaten Sampang. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam memengaruhi kinerja aparatur di Polsek Kedundung Kabupaten Sampang.

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

## 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*.

Demikian juga yang dilakukan oleh Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang. Sebagai organisasi pemerintah yang menjada stabilitas keamanan dalam negeri dalam upaya pengembangan organisasi, pihak manajemen tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan karier pegawai/personel. Karena 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 juga diperlukan pembinaan personel untuk memaksimalkan tujuan organisasi, Untuk dapat membentuk sosok personel dimaksud, perlu adanya komunikasi antara pimpinan dengan semua unsure organisasi yang dimiliki yang pelaksanaan kerjaja mudah dipahami dan dilaksanakan pada upaya peningkatan kinerja yang diharapkan agar optimal

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*). Dalam konteks penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntunan utama terhadap peningkatan kinerja aparatur keamanan dalam hal ini personel kepolisian semakin dirasakan dan penting, karena pelayanan yang baik dan prima akan berdampak pada terwujudnya pemerintahan yang kondusif. Tugas pokok dan fungsi aparatur keamanan dalam negeri semakin menjadi sorotan masyarakat karena mendapatkan pelayanan yang baik adalah hak masyarakat. Tuntutan yang gencar dilakukan oleh masyarakat kepada lembaga kepolisian merupakan tuntutan yang wajar yang sudah seharusnya direspon oleh dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah dengan semakin terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik (Owen, 2014).

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. Disamping itu kemajuan teknologi informasi juga merupakan solusi dalam memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dalam partisipasi masyarakat. Keterpaduan sistem penyelenggaraan pemerintah melalui jaringan informasi perlu terus dikembangkan terutama dalam penyelenggaraan pelayanan sehingga memungkinkan tersedianya data dan informasi pada instansi pemerintah yang dianalisis dan dimanfaatkan secara cepat,

akurat dan aman pada sektor kependudukan.

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 memengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan lain-lainnya.

Beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. (Sri Fatmawati, 2013) berpendapat bahwa 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. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Raharso (2013) bahwa kompetensi biasanya dihubungkan dengan hal-hal seperti nilai, standar, pandangan hidup seseorang.

Hal tersebut merupakan dasar aspek-aspek kepribadian yang penting untuk dalam mengerjakan tugas yang penting dan bertanggung jawab. Menurut Drejer (2014) 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 (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. Mengingat yang bekerjasama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian masing-masing Pegawai dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. 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 perusahaan. Adanya penelitian empiris yang menghubungkan antara kompetensi komunikasi dengan berbagai hasil organisasi termasuk mobilitas pekerjaan, tingkat pekerjaan, gaji, kemampuan memimpin dan kemampuan mental umum serta kinerja Pegawai (Ferris, Witt, dan Hochwarter, 2015). Sejumlah penelitian-penelitian tersebut menekankan pentingnya kompetensi komunikasi, namun hanya sedikit penelitian yang membahas dampak dari kompetensi komunikasi, yang beranjak di luar ketrampilan sosial dengan disertakannya elemen-elemen afektif, kognitif, dan perilaku (Spitzberg dan Cupach, 2016) 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 (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 (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 implikasinya 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. 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. Dari sisi budaya organisasi, 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 Cushway dan Lodge (2012:136). 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 mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran,2014:156). Mengingat budaya organisasi merupakan salah 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.

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.

Sejumlah penelitian yang selaras telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Antara lain penelitian Mamang Rahmadi (2015) dengan judul 'Pengaruh Kompetensi Konumikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III'. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi konumikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di kantor pusat PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III yang berjumlah 358 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah sampel penelitian ditentukan sebanyak 186 orang pegawai. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah menerima hipotesis yang diajukan, 1) yaitu kompetensi konumikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) kompetensi konumikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi

berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) kecerdasan emosional berpengaruh dominan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Andika Pratama (2015) dalam penelitiannya tentang budaya organisasi, kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja anggota di Polresta Surabaya. Kuesioner motivasi diberikan kepada 99 personel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan ketika elemen-elemen budaya organisasi dipahami dan diimplementasikan oleh anggota dan pimpinan dengan baik. Apabila elemen-elemen motivasi ini secara aktif diterapkan dalam organisasi akan mengarah pada kepuasan kerja karena sangat membantu keinginan individu untuk berkembang, mengembangkan kemampuan dan mengarahkan pegawai pada aktualisasi diri. Seorang pimpinan harus memperhatikan dua dimensi budaya organisasi dalam memotivasi pegawainya.

Penelitian Kholisotul (2016) yang berjudul 'Pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso'. Penelitian ini menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi kurang dari 100 responden. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian Sari Manulang (2015) dengan judul 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor

Cabang Pasuruan'. Penelitian ini menghasilkan temuan 1) motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pasuruan, 2) kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pasuruan, 3) budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pasuruan, 4) motivasi kerja, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pasuruan.

Berdasar latar belakang diatas dan penelitian terdahulu maka peneliti ini mempunyai tujuan, yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang; untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel Polsek Kedungdung Kabupaten Sampang; untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh 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 (Uji sendiri-sendiri).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Polsek Kedundung yang berdiri pada tahun 2008 merupakan salah satu lembaga dibawah naungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, secara acministratif menjalankan tugas dan kewajibannya bertanggung jawab memalui Kapolres Sampang, melalui wakapolres Sampang.

Mengacu pada Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menjelaskan tentang tugas dan peranan Polri beserta anggotanya, tentunya Polsek Kedundung juga mempunyai peranan yang sama dengan organisasi jajaran Polri lainnya yaitu menjaga stabilitas dan keamanan dalam negeri Republik Indonesia.

Anggota Polsek Kedundung Kabupaten Sampang sebagai aparaturnegak hukum dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk bekerja secara optimal dan profesional untuk mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi dimaksud dilaksanakn berdasarkan visi dan misi organisasi.

Karakteristik responden berdasar jenis kelamin diketahui laki-laki sebanyak 22 orang atau 66.7%. Sedangkan sisanya sebanyak 11 orang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 33.3%. Responden penelitian yang berpendidikan 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.

Responden penelitian yang berusia antara 20-29 tahun berjumlah 24.2% atau sebanyak 8 orang, antara 30-39 tahun berjumlah 39.4% atau sebanyak 13 orang. Yang berusia antara 40-49 tahun berjumlah 30.3% atau sebanyak 10 orang. Sedangkan yang berusia 50 tahun ke atas berjumlah 6.1% atau sebanyak 2 orang.

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 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ . Hasil analisis pada table 1.

**Tabel 1**  
**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

Berdasarkan Tabel 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. 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 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. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel 2.

**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 3.

**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 :

1. 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).
2. 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).

3. 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 (X1), kecerdasan emosional (X2) dan budaya organisasi (X3) 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
dimension0 1	.788 <sup>a</sup>	.621	.586	.18895	1.904

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 4 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 (X1), kecerdasan emosional (X2) dan budaya organisasi (X3) 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 (X1), 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) 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 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. 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. Maka perlu meningkatkan kemampuan diri individu, kemampuan pengaturan diri dan meningkatkan motivasi diri. Hal ini bisa juga dilakukan dengan adanya dorongan sngat kerja dari pimpinan Polsek Kedundnung.

Kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat sangat baik namum tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja personal. Menjaln komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan memberikan petunjuk dan instrukti yang jelas yang mudah dipahami oleh bawahan, pimpinan hendaknya bisa menerima semua saran dari bawahan demi untuk kepentingan organisasi, serta adanya koordinasi antara unit kerja dan rekan sesama kerja,

Budaya organisasi direspon sangat bagus oleh personel sehingga memiliki nilai pengaruh yang sangat sangat berarti/berpengaruhdominan terhadap kinerja personel. Hendaknya nilai - nilai budaya organisasi yang telah tercipta/yang telah ada hendaknya dipertahankan karena mampu meningkatka kinerja individu.

#### DAFTAR PUSTAKA

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.

- Anthony Dio Martin. 2012. *Emotional Quallty Management*. Jakarta: Arga.  
 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, 2015  
 Fuad Mas'ud (2014). *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.  
 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: RinekaCipta.  
 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*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Manulang, Sari. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tb Kantor Cabang Pasuruan*. Tesis.
- Marbun, BN. 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*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nimran, Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. CV. Citra Media. Surabaya.
- Nugraheni, M.D. 2017. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada PT. APAC Inti Corpora, Bawen Kabupaten Semarang*. Tesis. MM UNDIP, Semarang.
- 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*
- 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*. 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 dan Sofian Effendi. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Singgih Santoso dan 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 (CMC) Competence*. Journal of Computer-Mediated Communication
- Sri Fatmawati. 2013. *Penerapan Emotional Quotient (EQ) Dalam Model Seleksi Karyawan*. *Kajian Bisnis* No 14 (Mei-September 2013)
- Sri Handayani 2015. *"Pengaruh Komputer Mikro Terhadap Kinerja dan Kepuasan Akuntan Publik"*, Tesis S2 UGM, Yogyakarta.
- 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.

Wibowo, B., Soewito, Sugiyanto, FX.  
2015. Analisis Budaya Perusahaan  
Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja  
Karyawan di PT. Pura Barutama  
Kudus. *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol 6.