

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembentukan UPTD PPA merupakan urusan wajib pemerintah daerah, karena menyangkut 90.87 juta perempuan dan sekitar 80 juta anak dengan jumlah total 170 juta penduduk Indonesia. Unit Pelayanan Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA) adalah urusan wajib pemerintah daerah yang telah dituangkan dalam Undang-Undang (UU) Nomor 23 tahun 2014 yang menjelaskan bahwa kewajiban pemerintah daerah untuk menyediakan layanan perlindungan perempuan dan perlindungan anak ([www.kemenpppa.go.id](http://www.kemenpppa.go.id)).

Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak dibentuk dengan tujuan untuk melindungi perempuan dan anak dari tindak kekerasan, pencabulan dan penganiayaan. Di luwu utara sendiri Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak dibentuk pada tahun 2016 yang sebelumnya dibentuk dan disahkan melalui peraturan daerah kabupaten luwu utara nomor 13 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten luwu utara, kemudian ditindaklanjuti dengan peraturan bupati luwu utara nomor 58 tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi tugas, fungsi dan uraian tugas serta tata kerja DP2PA sebagai dinas yang baru tentunya banyak hal yang harus dibenahi baik dari segi sarana prasarana dan peningkatan sumber daya termasuk sumber daya manusia.

Sebuah organisasi, apakah pemerintah atau swasta, selalu didorong oleh sekelompok orang yang berperan aktif dalam mencapai tujuan yang akan dicapai dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2002: 67) di Pasolong (2010: 176). Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam agenda organisasi. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu dalam melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh instansi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta derasnya arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja maupun di dunia kerja. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor yang berbeda di tempat kerja, kinerja pegawai menunjukkan efektivitas tindakan spesifik pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didefinisikan sebagai cara untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditentukan. Kinerja adalah seni untuk menyelesaikan tugas dalam batas-batas yang ditentukan (Aliya, Maiya dan, et al.2015). Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci atau faktor yang terpenting 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 pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Chandra Wisnu Utomo 2016).

Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan/pegawai memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda, karyawan/pegawai mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, misalnya dengan memperbanyak komunikasi guna untuk bertukar pendapat antara seluruh pegawai ataupun dengan atasan. Komunikasi didalam organisasi terjadi setiap hari baik antar bawahan, bawahan dengan atasan dan begitu pula sebaliknya. Handoko (Wibowo dan Made, 2013:704) mengatakan bahwa dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara pegawai dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari pegawai instansi-instansi pemerintahan. Akan tetapi komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang dikatakan komunikatornya. Hal seperti inilah yang biasanya dapat menyebabkan konflik dan masalah baru pada pekerjaan.

Dalam suatu organisasi tidak hanya membutuhkan komunikasi yang baik saja agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai, melainkan hubungan kerja yang baik pun juga diperlukan antara atasan dengan bawahan. Namun di dalam organisasi konflik juga sering terjadi antar individu, antar kelompok, dan antara individu dengan kelompok. Konflik yang terjadi didalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Maka dari itu untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan, seorang pimpinan harus bisa menyelesaikan konflik yang terjadi dengan baik. Karena jika konflik masih terus terjadi maka, hal ini akan menghambat kinerja pegawai. Namun konflik tidak selalu mempunyai efek

negatif bagi organisasi yang dapat menciptakan masalah dalam organisasi atau hubungan antar pegawai. Akan tetapi konflik juga dapat memberi efek positif ketika konflik dapat diselesaikan dengan baik, sehingga mendorong munculnya kreativitas, membuat adanya perubahan baru bagi instansi, merubah sudut pandang pegawai, dan mengembangkan kemampuan manusia untuk dapat menangani perbedaan interpersonal (Srimiatun, dkk 2017).

Kecerdasan emosional merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Wibowo, 2011:2). Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi.

Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan

meraih keberhasilan di tempat kerja. Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri yaitu perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2PA) mempunyai Tugas Melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan dan Penyelenggaraan Daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang menjadi tanggung jawab dan Kewenangannya berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku (<https://dp2pa.luwuutarakab.go.id/>).

Dengan latar belakang penjelasan diatas, maka dalam proposal ini penulis akan melakukan penelitian dengan topik mengenai “ Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?

- 2) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?

### **1.3 Tujuan penulisan**

Berdasarkan latar belakang yang kemudian diidentifikasi ke dalam rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh struktur modal terhadap profitabilitas.
  - b. Memberikan tambahan pengetahuan dan bukti empiris mengenai pengaruh struktur modal terhadap profitabilitas.
  - c. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi yang akan datang, diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan referensi penelitian yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini merupakan bagian yang memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini memuat konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Konsep-konsep teoritis dalam bagian ini berasal dari berbagai literature yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang, lokasi penelitian, sumber data, metode analisis data, definisi operasional serta sistematika penulisan.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini menguraikan tentang hasil penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Didalam bab ini memaparkan tentang keterbatasan, kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Komunikasi**

Sekarningtyas (2011) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Salleh (2003) mendefinisikan kompetensi komunikasi sebagai sejumlah kemampuan, selanjutnya, disebut *resources*, yang dimiliki seorang komunikator untuk digunakan dalam proses komunikasi. (<http://eprints.ums.ac.id/41710/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>; kamis, 05 desember 2019; jam 04.20)

Menurut De Vito (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Sedangkan menurut Deddy Mulyana (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013), komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

##### **2.1.1.1 Unsur Komunikasi**

Ada lima unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi (Suharsono & Dwiantara, 2013), yaitu: Unsur *Who* (Siapa) Unsur *Says What* (apa yang dikatakan-pesan) Unsur *Which Channel* (media/saluran) Unsur *to Whom* (kepada siapa) Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi).



### **2.1.1.2 Proses Komunikasi**

Menurut Effendi (2012) proses komunikasi primer dilakukan dengan menggunakan simbol. Simbol yang digunakan itu berupa bahasa, isyarat, gambar dan warna dan lainnya yang secara langsung dapat “menerjemahkan” pikiran dan perasaan pemberi pesan (komunikator). Dengan kata lain, dengan menggunakan simbol orang (komunikator) mampu memahami isi pesan yang disampaikan komunikator. Sedangkan proses sekunder pada dasarnya merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu sekunder (kedua) yang antara lain berupa surat, telepon, faks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film dan sebagainya. Proses komunikasi primer dipandang lebih efisien dan efektif dalam menyampaikan pesan yang bersifat persuasif (nasihat, larangan, ajakan dan sebagainya). Sedangkan proses sekunder akan lebih efisien dan efektif untuk menyebarkan pesan-pesan yang bersifat informatif, misalnya pengumuman atau pemberitahuan sesuatu yang bersifat massal (untuk khalayak banyak), berbagai berita misalnya situasi perekonomian, politik, sosial di Indonesia yang ditujukan untuk masyarakat Indonesia (dalam Suharsono dan Dwiantara,2013)(<http://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/download/1487/1040> Kamis, 05 Desember 2019; jam 04.22)

### **2.1.1.3 Fungsi Komunikasi**

Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi terwujud. Ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.

2. Komunikas berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.  
(Sopiah dalam Hendriani dan Hariyandi, 2014).

#### **2.1.1.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Joseph A. De Vito menyatakan bahwa suatu indikator komunikasi antarpribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini :

##### **1. Keterbukaan**

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

##### **2. Empati**

Empati adalah kemampuan untuk mempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

##### **3. Sikap Mendukung**

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

##### **4. Sikap Positif**

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu : komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu

perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

#### 5. Kesetaraan

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

#### **2.1.1.5 Tujuan dan Manfaat Komunikasi**

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk :

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan social
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
5. Mengubah keadaan sosial.
6. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan dan pengendalian.

#### **2.1.1.6 Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai**

Hubungan Komunikasi dan Kinerja pegawai Menurut seorang ahli bernama Effendy (<http://ariestyvandas.blogspot.com>, 3 Februari 2015), beliau pernah berbicara mengenai arti komunikasi yaitu, “Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan”. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan.

Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

### **2.1.2 Definisi Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2011:441) Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan atau bergerak. Sedangkan emosi menurut kamus bahasa inggris *Oxford* adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu atau setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan sebagai suatu rasa amarah, sedih, takut. (Ridhawati2016).(<http://repositori.uinalauddin.ac.id/820/1/SKRIPSI%20ATIFAH%20RIDHAWATI.pdf>; Kamis, 05 Desember 2019; jam 04.30).

Menurut Goleman (2011) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Sedangkan menurut Agustian dan Ginanjar dalam Fitriastuti, T (2013) berpendapat bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja yang lebih baik. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan

emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, dalam Imran B, 2011). Bar-on dalam Jones (2012) kecerdasan emosional di definisikan sebagai suatu kemampuan *noncognitive* dan keterampilan yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi lingkungan yang menuntut dan memaksa. Pendapat yang lain adalah King (2011) Kecerdasan emosional adalah salah satu prediktor dari kinerja di bagian pelayanan. Dalam konteks pekerjaan, pengertian kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan seringkali individu tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan (Dio, 2010), Kecerdasan emosional dianggap sebagai keahlian yang harus di miliki dan berusaha selalu dikembangkan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan karirnya dan dalam membina hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja. Orang-orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain, mereka adalah bintang- bintang pergaulan (Goleman, 2011). ([https://digilib.usu.ac.id/detail.php?ib=190830111916758&i=;kamis,05desember 2019, jam 04.40](https://digilib.usu.ac.id/detail.php?ib=190830111916758&i=;kamis,05desember2019,jam04.40)).

#### **2.1.2.2 Hakikat Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah dua buah produk dan dua keterampilan utama, yaitu keterampilan kesadaran diri dan keterampilan manajemen diri yang

termasuk dalam kompetensi personal dan yang kedua adalah keterampilan kesadaran sosial dan keterampilan manajemen hubungan sosial yang termasuk dalam kompetensi sosial. Kompetensi personal lebih terfokus pada diri sendiri sebagai seorang individu, sedangkan kompetensi sosial lebih terfokus pada suatu hubungan kepada orang lain (Bradberry dan Greaver, 2007:63).

### **2.1.2.3 Pengembangan Kecerdasan Emosional**

Menurut Rock pelatih fasilitator *Emotional Quotient* dalam Martin (2008), dihampir setiap jenis pekerjaan, *Emotional Quotient (EQ)* mengalahkan *Intelligence Quotient (IQ)*. *Emotional Quotient (EQ)* lebih banyak dicari dan diutamakan. Berbeda dengan kemampuan *IQ* yang kita gunakan saat memecahkan masalah, *EQ* harus kita tunjukkan nyaris dalam setiap saat kehidupan. Cara kita merasa mempengaruhi cara kita berpikir, sebaliknya cara kita berpikir mempengaruhi sikap dan tindakan kita. Rock menyusun formula sebagai berikut :

1. Kejernihan atau obyektivitas dalam berpikir.
2. Menjaga kesehatan emosi.
3. Belajar memilih tindakan yang pantas untuk setiap situasi.

### **2.1.2.4 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional**

Aspek- aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2009:5) adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
3. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

### **2.1.2.5 Indikator Kecerdasan Emosional**

faktor-faktor penentu yang disajikan untuk mengevaluasi tingkat kecerdasan emosional pemimpin adalah sebagai berikut;

1) Kesadaran diri

Ini adalah pemahaman yang mendalam tentang seseorang emosi, kekuatan, dan kelemahan. Ini adalah kemampuan untuk saat ini dan jujur -assess diri. Boyatzis (2009) mengacu pada kesadaran diri emosional sebagai kemampuan dalam mengenali emosi seseorang dan efek mereka. Ini menyangkut mengetahui intern negara, preferensi, sumber daya seseorang dan intuisi. kesadaran diri akan diukur dengan menggunakan indikator penilaian emosi diri, kesadaran diri emosional dan kepercayaan diri. Emotional kesadaran diri adalah aspek mengenali emosi seseorang dan efek mereka ketika berhadapan dengan diri kita sendiri untuk menghindari gangguan kinerja. Mengetahui bagaimana emosi dan efek mereka memungkinkan pegangan pegawai kerja atau tugas positif tentang dia / dia yang hasil kinerja yang positif. self assessment yang akurat adalah kesadaran kekuatan sendiri, kelemahan dan kinerja ketika bekerja pada pekerjaan. kesadaran diri dari keadaan emosional pegawai adalah aspek yang sangat penting dalam menentukan hasil dari kemampuan seseorang karena kita emosi kita dan emosi kita adalah kita karena kita dinilai berdasarkan ekspresi kami karena mereka kesan pertama adalah kesan terakhir maka memainkan peran penting pada kinerja seseorang.. (Dr James Mark Ngari Karimi, 2016)

2) Empati

Memahami perasaan, tugas dan perintah yang ditempatkan pada sezaman peti fungsi yang konsisten; pemahaman orang lain sudut pandang yang membantu membuat satu kelompok ( allam, 2011)

3) Keterampilan sosial

Hubungan manajemen dia kemampuan untuk secara efektif menggunakan kesadaran diri dan sosial kesadaran keterampilan saat berinteraksi dengan orang-orang dan / atau situasi lain. Hal ini memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif dan menyelesaikan konflik dalam situasi sulit.

Dua pertama keterampilan berhubungan dengan diri seseorang sendiri sementara keterampilan ketiga dan keempat terkait dengan orang-orang lain dengan mana seseorang memiliki interaksi. Sebuah studi kemudian pada array ini keterampilan (Hutchinson & Hurley, 2013) mengungkapkan bahwa keempat keterampilan dipandang perlu dalam lingkungan tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan set emosional keterampilan kecerdasan.

4) Motivasi

Motivasi diri adalah kekuatan yang memotivasi emosi batin manusia untuk terus bekerja tanpa mendapatkan berhenti di beberapa titik waktu (Qadar, Maimoona, Gohar & Asma, 2015).

### **2.1.3 Definisi Kinerja Pegawai**

Menurut (Rivai, 2011), kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai



sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. (Mangkunegara, 2013) menyebutkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun sayangnya, evaluasi secara resmi dan terbuka terhadap kinerja perangkat (<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/16352>; Kamis, 05 Desember 2019, jam 05.00

Menurut Sinambella, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini, akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Simamora (1995), kinerja adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat pengusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja pegawai adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut kinerja pegawai dapat disimpulkan diatas dengan pencatatan hasil kerja seseorang pegawai (proses) yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan kinerja pegawainya dilingkup instansi/skpd suatu pekerjaan dapat tercapai melalui evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

#### **2.1.3.1 Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut steers (dalam suharto & cahyono 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang di berikan kepadanya.

#### **2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Tujuan penilaian kinerja Pegawai menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja dalam kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi
2. Tujuan pengembangan

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo mengemukakan bahwa indikator mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

### 1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

### 2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

### 3. Alat dan Sarana

Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

### 4. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### **2.1.3.5 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Kemajuan ataupun kemunduran organisasi sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada didalamnya, pemimpin maupun pegawainya. Menurut Georg Von Krogh, Ikujiro Nonaka, dan Lise Rechsteiner (2011:240), kepemimpinan didistribusikan di tiga lapisan kegiatan: lapisan inti penciptaan pengetahuan local, lapisan kondisional yang menyediakan sumber daya dan konteks penciptaan pengetahuan, dan lapisan structural yang membentuk kerangka keseluruhan dan arah untuk penciptaan pengetahuan dalam organisasi.

Pemimpin memegang peran kunci dalam memformasikan strategi organisasi. Dalam instansi tidak hanya produk ataupun jaminan jasa saja yang menentukan keberhasilan, kualitas pelayanan, profesionalitas dan kinerja pegawai turut pula memberikan andil pegawai (Su'ud, 200:51). Kinerja pegawai tentunya

tidak akan dapat terbentuk apabila tidak adanya semangat didalam tugas dan pekerjaan. Untuk itu pengaruh dari kepemimpinan sangat penting di dalam memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai. Kepemimpinan yang buruk akan berakibat pada adanya bawahannya dalam menetapkan sasaran kinerja yang tinggi, tetapi realistis.

#### **2.1.3.6 Kebijakan lingkup instansi/SKP Kinerja Pegawai**

Kebijakan instansi/SKP adalah ketentuan-ketentuan, yang ditetapkan SKP yang dapat digunakan untuk kelangsungan lingkungannya yang dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai yaitu: pelatihan, kompensasi. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik Antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Menurut Mondy, bentuk dari kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: 1) Kompensasi finansial (*financial compensation*) artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu: a).

*Direct Financial Compensation* (kompensasi finansial langsung) yaitu pembayaran berbentuk uang yang pegawai terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya, dan b). *Indirect Financial Compensation* (kompensasi finansial tak langsung) yaitu termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. 2) Kompetensi non-finansil (*Non-financial Compensation*).

### 1.1 PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Srimiatun, triana prihatinta, pengaruh komunikasi dan konflik terhadap kinerja pegawai Tenaga kependidikan politeknik negeri madiun, 2017	Komunikasi, konflik, kinerja pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel

				<p>komunikasi dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi hasil regresi adalah 0,503 artinya bahwa variabel komunikasi dan konflik menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 50,3%. Secara parsial, ternyata variabel komunikasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel – variabel konflik.</p>
2	I Gusti Agung Maya Prabasari, Luh Kadek Budi Martini, Nengah	Komunikasi, keterlibatan karyawan perilaku warga organisasi dan	Metode analisis data yang digunakan	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel

	<p>Suardika, Pengaruh Komunikasi dan keterlibatan perilaku warga organisasi pada Kinerja Pegawai Bali,2018</p>	<p>Kinerja Pegawai</p>	<p>adalah SEM (Structural Equation Modeling) analisis berdasarkan komponen atau varian, yaitu PLS (Partial Least Square).</p>	<p>komunikasi memiliki efek positif pada perilaku warga organisasi, sedangkan keterlibatan pegawai tidak berpengaruh pada perilaku warga organisasi. Komunikasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun melalui mediasi perilaku warga organisasi. keterlibatan pegawai memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara keterlibatan pegawai tidak mempengaruhi</p>
--	--	------------------------	---	---

				<p>kinerja pegawai melalui mediasi perilaku warga organisasi. perilaku kewargaan organisasional memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
3.	<p>Zuhri Abdulssamad, the influence of communication climate on the employees' performance at government agencies in Gorontalo city (an Indonesian case study),2015</p>	<p>Komunikasi Iklim,Kinerja pegawai</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis korelasional</p>	<p>Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan model pembangunan kinerja pegawai melalui iklim komunikasi organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di</p>



				<p>lembaga dari pada Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Investasi Kota Gorontalo.</p> <p>Melalui rumus sederhana regresi linier <math>Y = 21,811 + 0,359 X</math> dan nilai korelasi 0,476 dan koefisien determinan 0,227 yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi-organisasi terhadap kinerja pegawai</p>
4	Asamu Festus Femi (Ph.D.), The Impact of Communication on Workers' Performance in	Komunikasi yang efektif, Kinerja pegawai	Data dianalisis dengan menggunakan teknik statistik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi yang efektif dan kinerja

	Selected Organisations in Lagos State, Nigeria, 2014		yang termasuk baik deskriptif dan statistik inferensial	pegawai, produktivitas dan komitmen. Penelitian ini merekomendasikan bahwa manajer akan perlu berkomunikasi dengan karyawan secara teratur untuk meningkatkan komitmen pekerja dan kinerja pegawai.
5.	Didi wandi, suhroji adhalyah asriyah, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) provinsi banten, 2019.	Komunikasi, Kinerja Pegawai	penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan

				koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) yang didapat sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.
6.	Ningrum Ramadhani, Pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, 2019	kecerdasan emosional, kompensasi, kinerja pegawai	Metode penelitian ini menggunakan metode observasi atau pengamatan langsung dan kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasinya (R <sup>2</sup> ) = 49,7% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7.	Aditya Yuda Pratama <sup>1*</sup> dan Tintin Suhaeni <sup>2</sup> , pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, 2019	kecerdasan emosional, kompensasi, kinerja pegawai	Metode penelitian ini menggunakan metode observasi atau pengamatan langsung dan kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasinya ( $R^2$ ) = 49,7% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
8.	Muhammad Munir, Rauf I Azam, Emotional Intelligence And Employee Performance: An Intervention Based Experimental Study [Journal Of Business & Economics	Kecerdasan emosional dan kinerja pegawai	penelitian deskriptif dan / atau cross-sectional	Hasil sampel berpasangan T-Test menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam skor kecerdasan emosional dari panggung pretest ke posttest dengan ukuran efek media. Hasil lebih lanjut mengungkapkan

	(2075-6909)],2017			<p>signifikan peningkatan skor kinerja pegawai dari itu peserta setelah tingkat ditingkatkan mereka kecerdasan emosional. penelitian ini telah mengidentifikasi cara yang efektif bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga telah dibahas wawasan penting untuk penelitian masa depan di bidang peningkatan kecerdasan emosional melalui intervensi.</p>
9.	Dr Sahar Moh'd Abu Bakir, The Impact of Managers' Emotional Intelligence on	Kecerdasan emosional dan Kinerja pegawai	Metode yang digunakan Kuesioner dan dianalisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan persepsi responden dari inisiatif

	<p>Employees' Work Life Balance: A Field Study at Jordanian Private Hospitals,2018</p>		<p>keseimbangan kehidupan kerja karena jenis kelamin mereka, sementara tidak ada perbedaan persepsi karyawan karena status perkawinan mereka dan jumlah anak. Berdasarkan hasil, peneliti merekomendasika n bahwa perhatian lebih harus diberikan kepada manajer dorongan dan pegawai keterampilan kecerdasan emosional, dan untuk memperluas ruang lingkup kegiatan yang disediakan kehidupan kerja keseimbangan dalam organisasi perawatan</p>
--	--	--	--

				kesehatan dan rumah sakit pada khususnya.
10.	Welikala, DSM dan Dayarathna, nwkdk, The Impact of Emotional Intelligence on Employee Job Performance: An Empirical Study base on the Commercial Banks in Central Province,2015	Kecerdasan emosional, kinerja pegawai	Metode yang digunakan primer (kuesioner), Data dianalisis dengan menggunakan paket SPSS komputer dan itu termasuk univariat dan analisis bivariat.	Hasil penelitian ini bahwa ada dampak positif yang signifikan pada kecerdasan emosional dan kinerja kerja pegawai. Selain itu, dimensi EI (kesadaran diri, selfmanagement, kesadaran sosial dan manajemen hubungan) memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan sampel. Ketika merekrut trainee manajemen EI akan digunakan sebagai alat seleksi dan Program EI akan dikembangkan sebagai intervensi untuk memastikan

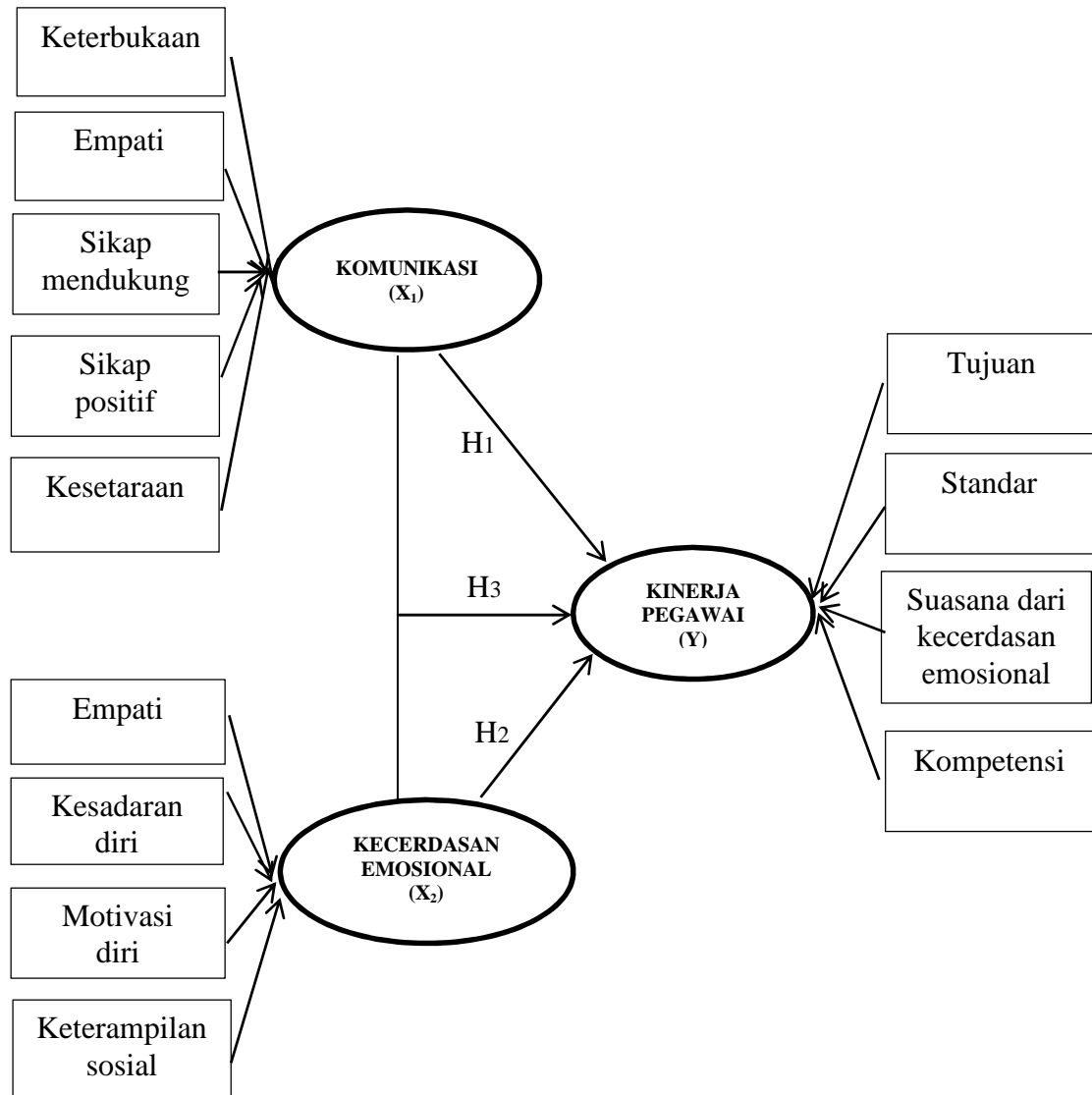
				kinerja yang lebih tinggi di sektor ini.
11.	Saleh AL-Sinawi, Chua Yan Piaw, Abdul Rahman Idris, Factors Influencing the Employees' Service Performance in Ministry of Education in Sultanate of Oman,2015	Pelatihan, Penilaian kinerja, kinerja pegawai	Metode yang digunakan Analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja adalah prediktor yang valid pemeriksaan kinerja pelayanan pegawai. Dengan demikian, temuan menyarankan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan pada peningkatan kinerja pelayanan pegawai mereka yang bekerja di departemen sumber daya manusia pelayanan pendidikan di Oman © 2015 The Authors.



## 2.3 Kerangka Konseptual

GAMBAR 1.1

### Kerangka Konseptual



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang di kemukakan di atas hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H<sub>01</sub> : Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H<sub>a1</sub> : Variabel komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H<sub>02</sub> : Variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H<sub>a2</sub> : Variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H<sub>03</sub> : Variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

H<sub>a3</sub> : Variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian meliputi: populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dan analisis data. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Luwu Utara. Sedangkan data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Luwu Utara.

#### **3.2 Kehadiran peneliti**

Dalam sebuah penelitian, kehadiran peneliti dilokasi penelitian sangatlah penting karena untuk mendapatkan data yang lengkap. Tanpa kehadiran peneliti maka penelitian tidak akan berjalan lancar dan sukses data pun tidak akan di dapatkan Dari Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Luwu Utara. Dengan demikian, peneliti datang secara langsung ke lokasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Luwu Utara yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya dengan cara menggali informasi dari pegawai dengan mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan, sehingga dapat diperoleh data yang valid serta dapat dipertanggung jawabkan baik itu berupa lisan maupun tulisan.

### **3.3 Lokasi dan waktu penelitian**

#### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Luwu Utara.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis membutuhkan waktu selama 2 bulan untuk menyelesaikan penelitian.

### **3.4 Jenis dan Sumber data**

#### **3.4.1 Jenis data**

##### 1) Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata atau yang berwujud pernyataan-pernyataan verbal, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip).

##### 2) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran misalnya, umur, penghasilan seseorang, dan jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Luwu Utara dan data lainnya yang menunjang penelitian.

### **3.4.2 Sumber Data**

#### 1) Data Primer

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data yang digunakan merupakan data yang langsung diambil dari obyek penelitian yang didapatkan dari jawaban responden melalui pengisian kuisioner yang sudah dibuat oleh penulis.

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan, dalam hal ini data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Sugiyono (2014:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara 33 orang.

### **3.5.2 Sampel**

Sugiyono (2014:120) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Luwu Utara berjumlah 33 orang. Adapun teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 126) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **3.6 Teknik pengumpulan data**

### **3.6.1 Wawancara**

Menurut Sugiyono (2011), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

### **3.6.2 Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2011), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kelebihan menggunakan kuesioner

adalah dalam waktu yang relatif singkat dapat memperoleh data yang banyak, tenaga yang diperlukan sedikit dan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa pengaruh orang lain. Sedangkan kelemahan kuesioer adalah angket bersifat kaku karena pertanyaan telah ditentukan dan responden tidak memberi jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya hanya sekedar membaca kemudian menulis jawabannya.

### **3.6.3 Studi Dokumentasi**

Dokumentasi adalah kumpulan kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebarkan kepada pemakai informasi tersebut. Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen 33 tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

## **3.7 Variabel Penelitian**

### **3.7.1 Variabel Dependen adalah Kinerja Pegawai**

Segala hasil aktivitas dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **3.7.2 Variabel Independen, yaitu :**

#### **1) Variabel Komunikasi**

Komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

## 2) Variabel Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Variable	Definisi	Indikator
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbukaan</li> <li>2. Empati</li> <li>3. Sikap mendukung</li> <li>4. Sikap positif</li> <li>5. Kesetaraan</li> </ol>
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empati</li> <li>2. Kesadaran diri</li> <li>3. Motivasi diri</li> <li>4. Keterampilan sosial</li> </ol>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Alat dan sarana</li> <li>4. Kompetensi</li> </ol>



### **3.8 instrument penelitian**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika dalam tampilan output *Cronbach Alpha* nilai  $r$  hitung > dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

#### **3.8.2 Uji Realibitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005). Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk pengukuran reliabilitas yaitu dengan *one shot* dengan menggunakan SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( ).

### **3.9 Analisis Data**

#### **3.9.1 Uji Asusmsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolieritas, autokorelasi dan heterokeedastis pada model regresi.

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

#### 1) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, keduavariabel (bebas maupun terkait) mempunyai normal atau setidaknya mendekati normal. Prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memenuhi apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi Anta variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna diantara variabel bebasnya. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *varians inflation factor (VIF)* dan *tolerance*. Batas dari nilai tolerance value dibawah 0,01 atau nilai VIF adalah 10. Apabila tolerance value dibawah 0,01 atau VIF di atas 10 maka terjadi multikolinieritas.

#### 3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastiditas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan dalam regresi. Pegujian heteroskedastisitas menggunakan metode

uji heteroskedastisitas dengan metode ini uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan Antara variabel independen dengan nilai absolut residual.

#### 4) Uji liniaritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji digunakan sebagai prasyarat dalam analisis *korelasi pearsona* atau regresi linear.

### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal Antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terkait. dalam regresi berganda terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi.

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

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = komunikasi

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

b<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel Antara X<sub>1</sub> dan Y

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel Antara X<sub>2</sub> dan Y

a = konstanta

e = error

### 3.9.3 Hipotesis Pegujian

#### 1) Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$ ) dan variabel ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05.

#### 2) Uji f (Uji simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent ( $X_1X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

#### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2001).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara**

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2PA) Kabupaten Luwu Utara mempunyai Tugas Melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan dan Penyelenggaraan Daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang menjadi tanggung jawab dan Kewenangannya berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Di Luwu Utara sendiri dinas Pemberdayan Perempuan dan Perlindungan Anak dibentuk pada tahun 2016 yang sebelumnya di bentuk dan disahkan melalui peraturan daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 13 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Luwu Utara. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak terletak di kantor gabungan Dinas Gedung E lantai II Jln. Simpursiang [dp2pa@luwuutarakab.go.id](mailto:dp2pa@luwuutarakab.go.id). Masamaba kode pos 92961.

Kabupaten Luwu Utara adalah salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kabupaten Luwu Utara yang dibentuk berdasarkan UU No. 19 tahun 1999 merupakan pecahan dari Kabupaten Luwu. Saat pembentukannya daerah ini memiliki luas 14.447,56 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk sekitar 450.000 jiwa. Namun setelah dimekarkan kembali dengan membentuk kabupaten Luwu timur pada tahun 2003 maka saat ini luas wilayah kabupaten Luwu Utara adalah 7.502.530 jiwa.

## **4.2 Visi dan Misi**

### **4.1.1 Visi**

Terwujudnya kesetaraan, keadilan gender, perlindungan perempuan dan anak menuju Kabupaten Luwu Utara damai, aman dan sejahtera.

### **4.1.2 Misi**

1. Mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender, serta peran perempuan dan anak dalam pembangunan
2. Mewujudkan kualitas hidup serta perlindungan perempuan dan anak.

## **4.3 Tujuan**

Meningktakan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan masalah Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara.

## **4.4 Tugas pokok dan Fungsi**

Berikut ini akan diuraikan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian seperti dalam struktur organisasi instansi pemerintahan adalah sebagai berikut:

### **4.1.1 Kadis**

1. Tugas pokok

Menyelenggarakan tugas memimpin, merencanakan, mengatur, memberi petunjuk, membagi tugas, mengoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara.

## 2. Fungsi

- a. Perumusan kebijakan teknis Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- c. Pelaksanaan administrasi Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- d. Pembinaan, pengoordinasian, pengelolaan, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
- f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lainnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

### **4.1.2 Sekretaris**

#### 1. Tugas Pokok

Membantu kadis dalam menyusun rencana program memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengatur, memberi petunjuk, membagi tugas, mengoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan tugas Sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara.

#### 2. Fungsi

- a. Perencanaan program dan kegiatan sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

- b. Pelaksanaan program dan kegiatan sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- c. Pelaksanaan program dan kegiatan sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- d. Pembinaan dan pembagian tugas pada sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- e. Pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- g. Pelaksanaan fungsi kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.3 Sub bagian umum, Kepegawaian dan Keuangan**

##### 1. Tugas Pokok

Memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengatur, memberi petunjuk, membagi tugas, mengoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan tugas Sub Bagian Umum, kepegawaian dan keuangan.

##### 2. Fungsi

- a. Perencanaan kegiatan sub bagian umum, kepegawaian dan keuangan
- b. Pelaksanaan kegiatan sub bagian umum, kepegawaian dan keuangan



- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada sub bagian umum, kepegawain dan keuangan
- d. Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan kegiatan sub bagian umum kepegawain dan keuangan
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan sub bagian umum kepegawain dan keuangan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.4 Sub bagian Perencana dan Pelaporan**

##### **1. Tugas Pokok**

Memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengatur, memberi petunjuk, membagi tugas, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan operasional administrasi sub bagian perencanaan dan pelaporan.

##### **2. Fungsi**

- a. Perencanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
- b. Pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
- d. Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.5 Bidang Kesetaraan Gender**

##### 1. Tugas Pokok

Memimpin, Merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengelola, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan tugas bidang Kesetaraan Gender.

##### 2. Fungsi

- a. Perencanaan program dan kegiatan Bidang Kesetaraan Gender
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Kesetaraan Gender
- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada Bidang Kesetaraan Gender
- d. Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan lingkup Bidang Kesetaraan Gender
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan Bidang Kesetaraan Gender
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.6 Seksi Kesetaraan Gender**

##### 1. Tugas Pokok

Memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengelola, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan tugas seksi Kesetaraan Gender Bidang Sosial, Politik, Hukum dan Ekonomi.

## 2. Fungsi

- a. Perencanaan kegiatan Seksi Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan
- b. Pelaksanaan kegiatan Seksi Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan
- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada Seksi Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan
- d. Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan kegiatan Seksi Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **4.1.7 Seksi Ketahanan dan Kualitas Keluarga**

#### 1. Tugas Pokok

Mengoordinasikan, mengelola, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan tugas seksi Ketahanan dan Kualitas Keluarga.

#### 2. Fungsi

- a. Perencanaan kegiatan Seksi Ketahanan dan Kualitas Keluarga
- b. Pelaksanaan kegiatan Seksi Ketahanan dan Kualitas Keluarga
- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada Seksi Ketahanan dan Kualitas Keluarga
- d. Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan kegiatan Seksi Ketahanan dan Kualitas Keluarga
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Ketahanan dan Kualitas Keluarga
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.8 Seksi Data dan Informasi Gender**

##### **1. Tugas Pokok**

Memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengelola, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan tugas seksi Data dan Informasi Gender dan Anak.

##### **2. Fungsi**

- a. Perencanaan kegiatan Seksi Data dan Informasi Gender dan Anak
- b. Pelaksanaan kegiatan Seksi Data dan Informasi Gender dan Anak
- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada Seksi Data dan Informasi Gender dan Anak

- d. Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan kegiatan Seksi Data dan Informasi Gender dan Anak
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Data dan Informasi Gender dan Anak
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.9 Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak**

##### **1. Tugas Pokok**

Memimpin, Merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengelola, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan tugas bidang Perlindungan Perempuan dan Anak.

##### **2. Fungsi**

- a. Perencanaan program dan kegiatan Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak
- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak
- d. Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan lingkup Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak

- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.10 Seksi Hak Perlindungan Perempuan**

##### **1. Tugas Pokok**

Memimpin, Merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengelola, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan tugas seksi Perlindungan Hak Perempuan.

##### **2. Fungsi**

- a. Perencanaan kegiatan Seksi Perlindungan Hak Perempuan
- b. Pelaksanaan kegiatan Seksi Perlindungan Hak Perempuan
- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada Seksi Perlindungan Hak Perempuan
- d. Pengekoordinasian, pengendalian, pengawasan kegiatan Seksi Perlindungan Hak Perempuan
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Perlindungan Hak Perempuan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.11 Seksi Pemenuhan Hak dan Perlindungan Khusus Anak**

##### **1. Tugas Pokok**

Memimpin, Merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengelola, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan tugas seksi Pemenuhan Hak dan Perlindungan Khusus Anak.

##### **2. Fungsi**

- a. Perencanaan kegiatan Seksi Pemenuhan Hak dan Perlindungan Khusus Anak
- b. Pelaksanaan kegiatan Seksi Pemenuhan Hak dan Perlindungan Khusus Anak
- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada Seksi Pemenuhan Hak dan Perlindungan Khusus Anak
- d. Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan kegiatan Seksi Pemenuhan Hak dan Perlindungan Khusus Anak
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Pemenuhan Hak dan Perlindungan Khusus Anak
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.12 Seksi Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak**

##### **1. Tugas Pokok**

Memimpin, Merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, mengelola, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan tugas seksi Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak.

## 2. Fungsi

- a. Perencanaan kegiatan Seksi Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak
- b. Pelaksanaan kegiatan Seksi Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak
- c. Pembinaan dan pembagian tugas pada Seksi Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak
- d. Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan kegiatan Seksi Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Seksi Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **4.5 Karakteristik Responden**

Perlu diketahui bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh maka jumlah sampel yang



dijadikan responden sebanyak 33 orang.keseluruhan sampel tersebut akan dideskripsikan kedalam 2 deskripsi yakni berdasarkan jenis kelamin dan umur. adapun bahasan mengenai karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada bahasan berikut:

#### **4.5.1 karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin**

Persentase jenis kelamin reponden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan seperti terlihat pada table berikut ini.

**Tabel 1.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	7	21%
Perempuan	26	79%
Jumlah	33	100%

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Dari table di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang (21%), sedangkan perempuan sebanyak 26 orang (79%), hal ini menunjukkan bahwa rata-rata berjenis kelamin pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara Adalah Perempuan. Maka peranan perempuan lebih mendominasi menyelesaikan tugas dan fungsi organisasi, jika dibandingkan dengan laki-laki.

#### 4.5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 kategori. Kategori tersebut Antara usia 23-39 tahun 40-49 tahun, dan 50-59 tahun. Persentase usia responden dapat dilihat pada table di bawah ini:

**Tabel 1.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
23-39	18	55%
40-49	7	21%
50-59	8	24%
Jumlah	33	100%

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Berdasarkan pada table di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 23-39 tahun dengan persentase 55% yaitu sebanyak 18 responden. Kemudian responden yang berada pada usia 40-49 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase 21%. Sementara itu responden responden yang berusia Antara 50-59 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 24%. Hal ini berarti bahwa pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara yang dominan adalah yang

berumur di atas 23-39 tahun. Dapat disimpulkan bahwa usia merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

#### 4.6 Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2011). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ )=  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika dalam tampilan output *Cronbach Alpha* nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas menggunakan program SPSS 21. Dalam penelitian ini menggunakan 33 responden dengan *Alpha* 0,05 maka yang diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,631, suatu indikator dikatakan valid apabila *person correlation*  $>0,631$ .

Tetapi sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian validitas terhadap semua responden, untuk melihat apakah instrument atau indikator yang digunakan valid atau tidak. Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap semua responden:

**Tabel 1.4**  
**Hasil uji validitas variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

Variabel	No Item	Corretd Item Total Correlation	Rtabel ( =5%) DF=N-2	Keterangan
X1 komunikasi	1	0,517	0,334	Valid
	2	0,452	0,334	Valid
	3	0,670	0,334	Valid
	4	0,387	0,334	Valid
	5	0,602	0,334	Valid
X2 Kecerdasan emosional	6	0,769	0,334	Valid
	7	0,603	0,334	Valid
	8	0,712	0,334	Valid
	9	0,66	0,334	Valid
Y Kinerja pegawai	10	0,551	0,334	Valid
	11	0,525	0,334	Valid
	12	0,629	0,334	Valid
	13	0,560	0,334	Valid
	14	0,560	0,334	Valid

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Berdasarkan tabel 3.1 di atas variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh pearson correlation memiliki nilai lebih besar dari Rtabel, artinya bahwa

seluruh pernyataan yang ada yang bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut bisa dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

## 2. Uji Realibitas

Uji Realibilitas melakukan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner dalam sebuah penelitian konstuk. Kuesioner dapat dikatakan *reable* jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel *reable* jika nilai ( ) > 0, 6.

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu penelitian telah melakukan uji realibilitas terhadap 33 responden, untuk mengetahui apakah pernyataan atau indikaaor yang digunakan di anggap variabel atau tidak. Berikut ini adalah hasil pengujian realibilitas 33 responden

**Tabel 1.5**

### Hasil Uji Realibilitas Variabel X<sub>1</sub>

#### Reliability Statistics

Cronbach`s Alpha	N of Items
0,682	5

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Berdasarkan tabel 3.2 data hasil pengujian realibilitas Variabel komunikasi(X<sub>1</sub>) di atas 5 indikator memiliki *Cronbach`s Alpha* 0,682. Yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator – indikator dalam penelitian ini dikatakan variabel.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel X<sub>2</sub>**  
**Realibility Statistics**

Cronbach`s Alpha	N of Items
0,770	4

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Berdasarkan tabel 3.3 data hasil pengujian realibilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>) di atas 4 indikator memiliki *Cronbach`s Alpha* 0,770. Yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator – indikator dalam penelitian ini dikatakan variabel.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel Y**  
**Realibility Statistics**

Cronbach`s Alpha	N of Items
0,690	4

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Berdasarkan tabel 3.4 data hasil pengujian realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas 4 indikator memiliki *Cronbach`s Alpha* 0,690. Yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator – indikator dalam penelitian ini dikatakan variabel.

## 4.7 Analisa Data

### 4.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal Antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terkait. Dalam regresi berganda terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi.

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

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = komunikasi

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

b<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel Antara X<sub>1</sub> dan Y

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel Antara X<sub>2</sub> dan Y

a = konstanta

e = variabel residual/variabel pengganggu

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui program *statistical package for social science (SPSS) for windows versi 21*.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Uji regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.192	3.721		.320	.751		
	Komunikasi (X1)	.461	.144	.424	3.200	.003	.975	1.025
	Kecerdasan emosional (X2)	.478	.102	.623	4.702	.000	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020

Dari tabel diatas maka, hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{Dimana : } Y = + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,192 + 0,461X_1 + 0,478X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

1. Konstanta sebesar 1,192 artinya jika variabel komunikasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) bernilai 0 (konstan) maka skor kinerja pegawai adalah 1,025.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) adalah 0,461 yang artinya bahwa, setiap kenaikan skor variabel komunikasi sebesar satu satuan dengan asumsi



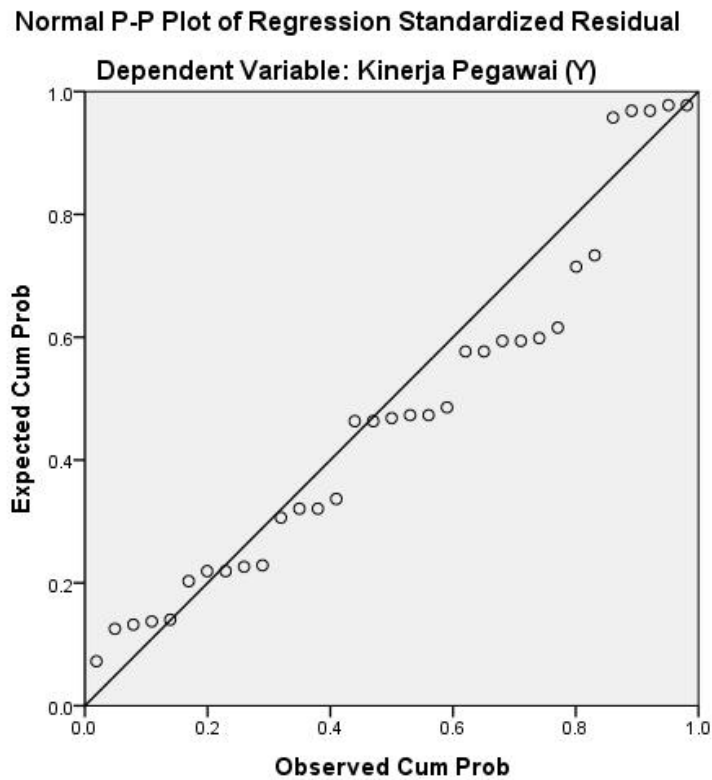
variabel lain dianggap konstan, maka skor variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,461.

3. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) adalah 0,478 yang artinya bahwa, setiap kenaikan skor variabel kecerdasan emosional sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain di anggap konstan, maka skor variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,478.

#### **4.8.1 Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji signifikansi pengaruh variabel bebas (*dependent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) melalui uji parsial (*Uji t*) hanya akan valid jika residual yang kita dapatkan mempunyai distribusi normal. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian distribusi normal atau tidak adapun jenis pengujian normalitas yang akan di gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan grafik P-P Plot dan uji *Kolmogorav-Smirnov* dengan ketentuan apa bernilai signifikansi yang di peroleh .0,05 maka data yang digunakan telah berdistribusi secara normal.

**Gambar 1.2****Hasil Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot menunjukkan bahwa, titik yang ada pada gambar mengikuti arah garis diagonal. sehingga dapat disimpulkan bahwa, residual telah mengikuti distribusi normal.

**Tabel 1.9**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35406164
	Absolute	.169
Most Extreme Differences	Positive	.169
	Negative	.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Dari input data di atas diketahui bahwa nilai signifikan ( Asymp. Sig.(2- trailed) sebesar 0,305. Karena lebih besar dari 0,05 ( $0,305 > 0,05$ ), maka nilai residual normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang berbentuk korelasi yang tinggi

atau sempurna Antara variabel bebas atau tidak. Model regresi dalam suatu penelitian yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen saat uji multikolinearitas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Apa bila *tolerans* lebih tinggi dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas

**Tabel 1.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.751		
1			
Komunikasi (X1)	.003	.975	1.025
Kecerdasan emosional (X2)	.000	.975	1.025

Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020

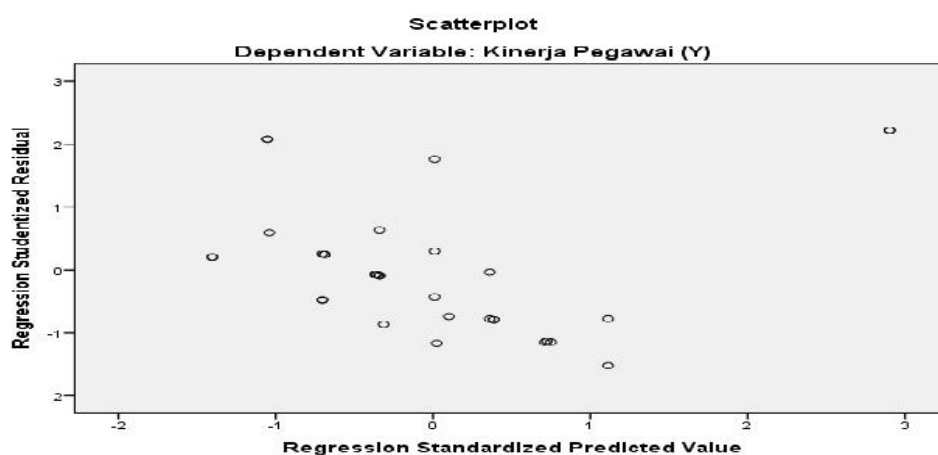
Berdasarkan tampilan output *Coefficients<sup>a</sup>* diketahui besarnya *tolerance* independen Komunikasi (0,975), Kecerdasan Emosional (0,975) > 0,10 nilai *variance inflation factor* (VIF). Masing-masing variable independen yaitu komunikasi (1.025), kecerdasan emosional (1,025) < 10,00. Maka dapat disimpulakn tolerance 2 variabel > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Multikolinearitas pada model regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitasi

Uji Heterokedastisitasi erarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel model regresi memiliki nilai yang sama dapat disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Data yang terjadi heterokedastisitas kebanyakan terjadi pada data yang menggunakan data crossection karena data ini menghimpun atau mengumpulkan data yang mewakili berbagai ukuran dari ukuran kecil, sedang, hingga besar.

**Gambar 1.3**

#### Hasil Uji Heterokedastisitasi



*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas *Scatterplot* serta titik-titik yang ada pada gambar menyebar diatas dan dibawah angka Nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### 4.8.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan individual (Uji T) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% adapun persyaratan uji T sebagai berikut :

(1) Jika nilai  $T_{hitung}$  lebih dari  $T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_{a1}$  terima artinya variabel bebas dapat menrangkan variabel terikat dan ada pengaruh terhadap kedua variabel yang akan di uji.

(2) jika nilai  $T_{hitung}$  kurang dari  $T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak Artinya variabel bebas tidak dapat menerapkan dan tidak ada pengaruh Antara kedua variabel yang akan diuji.

**Tabel 1.11**  
**Hasil Uji Parsial (T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.192	3.721		.320	.751
	Komunikasi (X1)	.461	.144	.424	3.200	.003
	Kecerdasan emosional (X2)	.478	.102	.623	4.702	.000

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi (X1)	.975	1.025
	Kecerdasan emosional (X2)	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020

Berdasarkan hasil uji t diatas, variabel komunikasi (X1) memiliki nilai 3,200. Maka  $t_{tabel} ( /2; n-k-1)$  maka ditemukan bahwa besar  $t_{tabel}$  2,042 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $t_{hitung} > T_{tabel}$  (3,200 > 2,042) atau nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima yang artinya variabel komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan emosional(X2) memiliki nilai  $T_{hitung}$  4,702 melihat  $T_{tabel} ( /2; n-k-1)$  maka ditemukan sebesar 2,402 maka ditarik kesimpulan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (4,702 > 2,402) atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima atau variabel kecerdasan emosional(X2). Secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diatas, variable komunikasi (X1) memiliki nilai  $T_{hitung}$ .

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara serentak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y), koefisien ini di dapat dengan mengambil akar dari koefisien determinasi R.

(1) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama dapat menerangkan variabel terikat dan ada poengaruh Antara variabel yang akan diuji.

(2) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh Antara variabel yang akan diuji.

**Tabel 1.12**  
**Hasil Uji Simultan(F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.389	2	27.695	14.161	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.671	30	1.956		
	Total	114.061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional (X2), Komunikasi (X1)

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Berdasarkan sumber di atas menunjukkan bahwa dari hasil *Anova* di ketahui nilai  $F_{hitung}$  hitung 14,161 dengan *degree of freedom*/derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df sebesar 30. Maka dapat diketahui besarnya  $R$  tabel dari  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% ( $=0,05$ ) yakni sebesar 3,30 (dilihat dari tabel  $F$ ) karna  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,161 > 3,30$ ) atau nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka  $H_{03}$  ditolak  $H_{a3}$  diterima dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel pemahaman variabel Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Adanya nilai koefisien determinasi akan menjelaskan variabel dependen nilai  $R^2$  menunjukkan koefisien determinasi yang mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel secara bersama-sama.



**Tabel 1.13**  
**Hasil Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.451	1.398	1.716

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

*Sumber: Hasil olah data SPSS Juni 2020*

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasinya sebesar 0,486.

### 4.3 Pembahasan

1. Kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara. Hal ini berarti dengan adanya kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional yang ada pada diri pegawai maka akan dapat memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Secara parsial, kemampuan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kemampuan komunikasi juga merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara. Hal ini karena kemampuan komunikasi sangat berperan untuk mengetahui cara menempatkan diri dalam situasi yang berbeda-beda dengan rekan kerja yang

sedang diajak berkomunikasi dalam memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

3. Secara parsial, kecerdasan emosioanal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara. Hal ini karena kecerdasan emosional sangat berperan dalam menganali (mengetahui) faktor yang menyebabkan emosi pegawai meningkat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara.

1. Hasil pengujian secara parsial/Uji T diketahui bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebab diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $3,200 > 2,042$ ) digantikan dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$
2. Hasil pengujian secara parsial/uji T, diketahui variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebab nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4,702 > 2,402$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Berdasarkan Uji secara simultan (uji F) diperoleh dari hasil bahwa, variabel komunikasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). sebab diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni ( $14,161 > 3,30$ ) atau nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

#### **5.2 Saran**

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kabupaten Luwu Utara adalah keharusan yang harus dilaksanakan agar meningkatkan

produktivitas, prestasinya sehingga tercapainya sasaran kerja pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Pemimpin atau kepala bagian dalam hal ini haruslah memperhatikan pegawainya agar dapat bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat. Serta disarankan agar lebih mengontrol, mengawasi, setiap pekerjaan yang dilakukan agar dapat tercapainya suatu tujuan dari organisasi tersebut.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdulsamad, Z, (2015). Pengaruh Komunikasi Iklim Terhadap Kinerja Karyawan Di Instansi Pemerintah Dikota Gorontalo, Vol. 3 No. 5.
- Bakir, A, M, S. (2018). Dampak Manajer Kecerdasan Emosional Pada Kinerja Karyawan Life Balnve: Bidang Studi Di Ruma Sakit Swasta Yordania. Vol 14 No 25.
- Femi, F, A, (2014). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pekerja Dipilih Organizations Di Logas State, Nigeria. Vol. 19.
- Karmandita, I, G, N, dkk. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel dan Restauran Legian.
- Munir, M, dkk. (2017). Kecerdasan Emosional Dan Kinerja Karyawan Studi Intervinsi Berbasis Ekperimental. Vol. 9 No. 2.
- Prabasari, M, A, G, I, dkk. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Keterlibatan Karyawan Perilaku Warga Organisasi Pasa Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali, Vol. 9 No. 21014.
- Pratama, Y, A, dkk. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. No. 2.
- Ramadhani, N. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 5, No 1.
- Srimiatun, dkk. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Pendidikan Piliteknik Negeri Madiun, Vol. 1 No. 1.
- Wandi, D, dkk. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten, Vol. 2, No. 2.
- Welikala, dkk. (2015). Dampak Kecerdasan Emosional Pada Karyawan Prestasi Kerja : Sebuah Empiris Dasar Studi Pada Bank Umum Di Provinsi Tengah. Vol 03 No 1.
- Sinawi, A, S, dkk. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Layanan Karyawan Di Departemen Pendidikan Di Kesultanan Oman.