

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI  
KASUS PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN LUWU UTARA**

**“Skripsi”**



**Oleh:**

**Arfandi**

**201620159**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO  
2020**

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten luwu utara. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten luwu utara berjumlah 33 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji normalitas dan uji regresi linear berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dalam penelitian ini data memenuhi untuk berdistribusi normal. Dari uji hipotesis didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan dengan t hitung masing-masing sebesar 3,200 dan 2,042 terhadap kinerja pegawai. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,486 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kecerdasan emosional sebesar 48,6 %.

***Kata Kunci: Komunikasi, kecerdasan emosional, kinerja pegawai***

## **ABSTRACT**

This study aimed to determine the effect of communication and emotional intelligence to employee performance dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten luwu utara. The sample in this study is the health center staff totaling 33 respondents. The sampling technique in this research is purposive sampling method. Data analysis methods used were normality test and test multiple linear regression analysis with t-test, F, and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). In this study the data meet for a normal distribution. Hypothesis tests showed that the variables of communication and emotional intelligence have significant influence with t respectively 3,200 and 2,042 on employee performance. In the F test showed that together communication and emotional intelligence variables significantly influence employee performance. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0,486 indicates that employee performance can be explained by communication and emotional intelligence by 48,6%

***Keywords: Communication, Emotional Intelligence and Performance Officer***

## **A. PENDAHULUAN**

Mengelola SDM merupakan hal yang terpenting dalam agenda Instansi/perusahaan. Instansi/Perusahaan yang berhasil adalah mampu dalam melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena SDM merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh Instansi/perusahaan. Perkembangan IPTEK dan 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. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci atau faktor yang terpenting bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja pegawai 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.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, sebab komunikasi yang tidak baik 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. Selain adanya komunikasi yang berjalan dengan baik salah satu yang menunjang efektivitasnya kinerja pegawai adanya unsur-unsur dari kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2005) 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 karena seorang dengan jabatan yang tinggi maka tanggung jawabnya semakin besar. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu utara”**.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja Pegawai**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus dicapai, begitu juga dengan organisasi karena orang ingin memperoleh keuntungan usaha. Dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi perilaku organisasi (*organization behavior*), yang merupakan pencerminan dari perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi perusahaan banyak bergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang yang mensinergikan berbagai sumber, termasuk sumberdaya manusia, sumberdaya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Suatu perusahaan yang sudah mengalami perkembangan yang besar selain memiliki karyawan sebagai tenaga kerja, juga memperhatikan peningkatan hasil kinerja

### **2. Komunikasi**

Bermacam-macam definisi komunikasi yang dikemukakan orang untuk memberikan batasan terhadap apa saja yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut mana mereka memandangnya. Dikutip 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. Definisi ini merupakan pendekatan strategi, berorientasi terhadap kompetensi yang menekankan pengetahuan dan kemampuan.

### **3. Kecerdasan Emosional**

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman, dan masalah hubungan dengan oranglain. Masalahmasalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah hal yang membutuhkan kemampuan intelektual, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut dibutuhkan kemampuan emosi atau kecerdasan emosi yang lebih banyak diperlukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna menghadapi dirinya sendiri dan tekanan lingkungan sekitarnya.

### **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).

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara sebanyak 33 orang. Sedangkan sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh populasi dari jumlah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Utara.

### **2. Jenis Data dan Sumber Data**

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. Kuisioner merupakan metode pengumpulan data dengan mempersiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan sehingga jelas dalam

pengambilan sampel itu. Wawancara merupakan metode pengambilan data langsung bertanya pada responden. Wawancara ini hanya sebagai pendamping dari kuisioner karena dalam memperoleh data harus adanya komukatif agar dalam memberikan pertanyaan yang diajukan bisa diisi dengan sebenarnya dan nyaman.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik *non probability sampling* yang lebih tinggi kualitasnya dan merupakan pengembangan atau penyempurnaan dari metode-metode sebelumnya, dimana peneliti telah membuat kisi-kisi atau batas-batas berdasarkan ciri-ciri subyek yang akan dijadikan sampel penelitian (Supardi, 2005) pengambilan sampel anggota populasi dilakukan dengan pertimbangan tertentu.

### **4. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

#### **a. 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.

#### **b. Variabel Independen, yaitu :**

##### **a) Variabel Komunikasi**

Komunikasi adalah kemampuan seseorang individu dalam mengirimkan pesan-pesan yang dapat mengubah tingkah laku seseorang dalam mendukung pencapaian tujuan.



## **b) Variabel Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menyalurkan, memahami dan secara efektif dalam mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan dengan orang lain.

## **c. Alat Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur yang digunakan.

### **2. Uji Realibitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005).

## **d. Metode Analisi Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji normalitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen, dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila besarnya *Kolmogorov Smirnov* (K-S) yang digunakan untuk menguji normalitas residual memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2006), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik tidak akan terjadi multikolinearitas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011).

## **2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian dengan analisis regresi linear berganda digunakan untuk pengujian hipotesis yang menyatakan hubungan fungsional Antara variabel independen dengan dependen.

## **3. Uji Hipotesis**

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan Antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan Antara variabel dependen dengan variabel independen.

## **4. Uji Regresi Simultas (F)**

Apabila nilai hasil regresi  $<$  nilai  $t_{\alpha}$ , maka tidak ditolak. Tetapi, apabila nilai hitung hasil regresi  $>$  nilai  $t_{\alpha}$ , maka diterima (Ghozali, 2011).

## 5. Uji Regresi Parsial (uji t)

Nilai t regresi merupakan pengujian masing-masing variabel independen yang dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara individual dengan derajat signifikansi 5% antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , serta jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima sedangkan apabila *probability*  $t > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sedangkan *probability*  $t < 0,05$  maka  $H_a$  diterima (Kurniawati, 2010).

## 6. Koefisien Determinasi (uji R)

Menurut Tanjung Sari (2012), koefisien determinasi merupakan proporsi dari variasi perubahan total variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variasi perubahan variabel independen yang berguna untuk mengetahui besarnya presentase dari model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini apakah telah mampu menjelaskan informasi yang terkandung di dalam data yang ada dengan cara menghitung besarnya pengaruh langsung dari tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

## D. HASIL PENELITIAN

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.

## **E. KESIMPULAN**

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  $0,00 < 0,05$ .

#### **F. 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 Restauraan 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.