

**PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, KOMUNIKASI,
KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Kabupaten Pinrang)**

Abdul Rahim Arifin^{*1}, Muhammad Idris², Syamsul Alam³

^{1,2} Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: rahimarifin1982@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi individu, Komunikasi, Kecerdasan emosional dan Budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Pinrang. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sebanyak 25 responden. Instrument yang digunakan untuk menguji adalah uji validitas, uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang diperkuat dengan uji normalitas, uji multikorelasi, uji t dan uji F serta determinasi R. Dianalisis dengan regresi linear berganda dengan Bantuan SPSS v20.0.

Dari hasil penelitian tersebut di ketahui bahwa Variabel Kompetensi individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diketahui dengan hasil uji t sebesar 2,842 dengan tingkat signifikan 0,005. Variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 2,812 dengan tingkat signifikan 0,002. Variabel Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 2,659 dengan tingkat signifikan 0,004 dan Variabel Budaya organisasi dengan t hitung sebesar 2,737 dengan tingkat signifikan 0,009. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Kompetensi individu dengan t hitung sebesar 2,842.

Kata kunci: Kompetensi Individu, Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of individual competence, communication, emotional intelligence and organizational culture on the performance of Bappeda District Pinrang employees. This research approach is a quantitative approach. A total of 25 respondents. The instrument used to test is a validity test, a reliability test. The data analysis method used is the classical assumption test which is strengthened by normality test, multicorrelation test, t test and F test and R. determination. Analyzed with multiple linear regression with SPSS v20.0.

From the results of these studies it is known that the Individual Competency Variable has a positive and significant effect on employee performance known by the t test results of 2.842 with a significant level of 0.005. Communication variables have a positive effect on employee performance as indicated by the t test results of 2.812 with a significant level of 0.002. The variable of emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the t test results of 2.659 with a significant level of 0.004 and the organizational culture variable with a t count of 2.737 with a significant level of 0.009. The dominant variable influencing employee performance is individual competency with a t count of 2.842.

Keywords: Individual Competence, Communication, Emotional Intelligence, Organizational Culture, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks dengan kegiatan diantaranya mengalokasikan sumber daya manusia demi tercapai tujuan organisasi, salah satunya adalah peningkatan kinerja. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu factor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya.

Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan prestasi kerja. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja.

Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa saja yang kita dan orang lain rasakan termasuk cara yang tepat dalam menangani masalah selain kompetensi, komunikasi dan kecerdasan emosional, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Penyampaian informasi yang seharusnya berhubungan antar bidang tidak berjalan dengan lancar diantaranya disebabkan oleh keterbatasan keterampilan dan pengetahuan para pegawai dalam berkomunikasi dengan baik. Hal ini menunjukkan budaya komunikasi antara sesama pegawai maupun atasan masih belum efektif. Kenyataan tersebut berkaitan dengan perilaku kerja individual pegawai yang kurang dapat membina hubungan dengan pegawai lain dalam bekerja karena menganggap bahwa setiap pegawai sudah mempunyai tugasnya masing-masing dan bertanggung jawab atas apa yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang?; 2) Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang?; 3) Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang?; 4) Apakah terdapat pengaruh antara budaya

organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang?; 5) Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang?; 6) Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang?.

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 6) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan kemudian, Nawawi (2005) mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau non fisik. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mitrani (1992) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan perilaku individu, dimana ketiga komponen itu dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri dan motif. Ada dua isu yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi yaitu: Isu organisasi dan Isu karyawan.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi adalah suatu hubungan yang terjadi di dalam suatu organisasi, bersidat formal dan juga informal dan berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok. Komunikasi merupakan suatu proses yang mempunyai komponen dasar sebagai pengirim pesan, penerima pesan. Semua fungsi manajer melibatkan proses komunikasi. Menurut Djuarsa (2003), dikenal atau dipahami komunikasi dari dua perspektif, yaitu Perspektif kognitif dan Perspektif perilaku. Adapun Jenis komunikasi terdiri atas Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Horisontal.

Menurut Agustian (2006) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh manusia. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati (kegembiraan, kesedihan, kemarahan dan lain-lain) tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan mampu mengendalikan stres.

Berdasarkan hasil penelitian Goleman (2002: 44), kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor kekuatan-kekuatan lain, diantaranya adalah kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) yakni kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati (*mood*), berempati serta kemampuan bekerja sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak.

Chuck Williams menjelaskan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang dilakukan diantara anggota organisasi sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha, Budaya organisasi adalah budaya yang terbentuk sebagai produksi interaksi antara manusia jaringan organisasi terkait.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang; 6) Variabel budaya organisasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesa yang diajukan dengan menggunakan metode sensus. Jenis penelitian adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan (*explanatory*).

Populasi dan Sampel

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

penelitian ini adalah seluruh ASN Bappeda Kabupaten Pinrang yang berjumlah 25 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Pernyataan- pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala Likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Instrumen	Alpha Cronbach	r standard	Keterangan
Kompetensi Individu (X ₁)	0,674	0,60	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,673	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X ₃)	0,692	0,60	Reliabel
Budaya organisasi (X ₄)	0,787	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,646	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Probabilitas	r ² Parsial
Kompetensi Individu (X ₁)	0,373	2,842	0,005	0,330
Komunikasi (X ₂)	0,249	2,812	0,002	0,225
Kecerdasan Emosional (X ₃)	0,140	2,659	0,004	0,198
Budaya Organisasi (X ₄)	0,235	2,737	0,009	0,221
Konstanta : 24,791	F. Ratio	: 17,301		
R square : 0,790	Prob.	: 0,007		
Multiple R : 0,889	N	: 42		

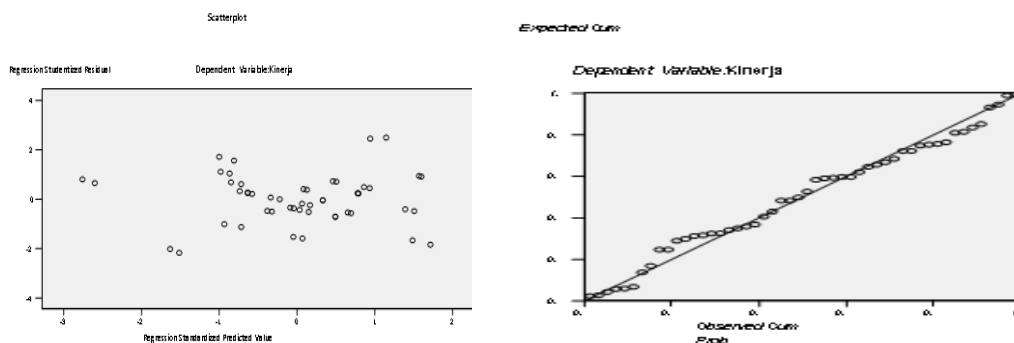
Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

Matrik Koefisien Korelasi	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompetensi Individu (X ₁)	0,976	1,817
Komunikasi (X ₂)	0,932	1,903
Kecerdasan Emosional (X ₃)	0,945	1,095
Budaya Organisasi (X ₄)	0,921	1,221

Sumber: Data diolah, 2019

Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas dan Normalitas



Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi individu (X_1) bertanda positif, ini berarti bila kompetensi individu meningkat akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,373 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kompetensi individu akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,373 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel kompetensi sebesar 0,330. Ini berarti bahwa : variabel kompetensi individu dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,215 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa kompetensi individu memiliki korelasi yang dengan kinerja pegawai sebesar 33,0% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kompetensi individu (X_1) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi individu sebesar 2,842; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,684$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel kompetensi individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kompetensi individu tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dina Rande (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi yang terdiri dari motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*selfconcepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*) secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Adapun hasil statistik deskriptif

menunjukkan dimensi sifat (*traits*) memperoleh persentase tinggi, sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan. Juga sejalan dengan penelitian Eigis Yani Pramularso (2018) yang menyimpulkan bahwa Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar CV Inaura Anugerah Jakarta sebesar 15,7 % sedangkan sisanya 84,3 % dipengaruhi faktor-faktor lain selain kompetensi.

Berdasarkan nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel *kompetensi individu*, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r^2 parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel *kompetensi individu* dengan besar pengaruh 33,0 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar diantara ketiga variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi individu masih menjadi pendorong utama peningkatan kinerja bagi sebagian besar pegawai Bappeda Pinrang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kompetensi individu merupakan faktor pendorong terdepan dalam menimbulkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Winanti, 2011), (Rosanti & Budiyanto, 2014), dan (Ataunur & Ariyanto, 2015) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai, yang berarti kompetensi menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, maka kontribusi kompetensi pada pegawai perlu ditingkatkan lagi dimana Bappeda Pinrang memberikan kesempatan dan terus mendukung pegawai untuk selalu meningkatkan kompetensi sesuai bidangnya masing-masing seperti melalui peningkatan pendidikan formal maupun informal, seminar, maupun kegiatan lain yang sesuai sehingga dapat menambah wawasan dan keterampilan yang sudah dimiliki sebelumnya.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel komunikasi (X_2) ternyata bertanda positif, ini berarti bila komunikasi berlangsung dengan baik, akan mendukung kinerja pegawai. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,249 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel komunikasi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,249 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel komunikasi sebesar 0,225. Ini berarti bahwa : variabel komunikasi dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,225 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 22,5% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel komunikasi (X_2) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata

sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,812; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,684$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel komunikasi tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Srimiatun dan Triana Prihatinta (2017), yang menyimpulkan bahwa 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 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 karyawan sebesar 50,3%. Secara parsial, ternyata variabel komunikasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel konflik. Demikian pula dengan penelitian Putu Anggreyani Widya Astuti (2016) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang tinggi sekali antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Kabupaten Tambrauw.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kecerdasan emosional (X_3) ternyata bertanda positif, ini berarti bila kecerdasan emosional bertambah akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,140 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel kecerdasan emosional akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,1403 satuan kinerja, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,198. Ini berarti bahwa: variabel kecerdasan emosional dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,198 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja sebesar 19,8% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kecerdasan emosional (X_3) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 2,659; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,684$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi

variabel kecerdasan emosional tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami & Ika Ruhana (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri dari dimensi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel budaya organisasi (X_4) ternyata bertanda positif, ini berarti bila budaya organisasi bertambah akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,390 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel budaya organisasi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,573 satuan kinerja, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,221. Ini berarti bahwa : variabel budaya organisasi dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,221 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja sebesar 49,3% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel budaya organisasi (X_3) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,737; Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar $\pm 1,684$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S (2018) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien beta 0,542. Juga sejalan dengan penelitian serupa yaitu Yuswani (2016) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut Kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang, Kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang, Variabel kompetensi individu yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai maka disarankan beberapa hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja yakni Untuk kompetensi individu terus ditingkatkan melalui pelatihan dan mengikuti seminar-seminar yang dapat menunjang kompetensi individu ke arah yang lebih baik lagi. Untuk meningkatkan terjalinnya komunikasi yang baik antara bawahan dengan pimpinan dan antar pegawai, perlu adanya kebebasan berkomunikasi supaya lebih efektif memberikan solusi. Pegawai diharapkan mampu mengelola kecerdasan emosional yang dimilikinya agar ketika ada masalah bisa diselesaikan dan tidak berkepanjangan, sehingga tidak menghambat pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja dalam organisasi dan Sosialisasi dan penerapan budaya organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2006). *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Cetakan Keempat. Jakarta: Arga
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Volume 2 Nomor 6*, 135-150.
- Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) [Vol. 57 No.1 April 2018/ administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Dina, R. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019*.
- Djuarsa, S.S. (2003). *Pengantar Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Eigis, Yani Pramularso. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta Vol II, No. 1, Maret 2018*.
- Goleman, Daniel. (2002). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, H. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mitrani, Alain. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Pustaka Utama Grafiti
- Putu Anggreyani Widya Astuti. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Kabupaten Tambrauw. *Ejournal: UM-Sorong. Vol 5, No 2 (2016)*. <https://ejournal.um-sorong.ac.id/index.php/sentralisasi/article/view>
- Rosanti, D. I., & Budiyanto. (2014). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11, 1-16*.
- Setyaningrum, Rani., Hamidah Nayati Utami., & Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) /Vol. 36 No. 1 Juli 2016/ administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*.
- Srimiatun dan Triana Prihatinta. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. ALFABETA Bandung.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wiayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 7 No. 2, 249- 267*.
- Yuswani, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan stres terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta, Vol. 2 (5)*.