



Jurnal BADATI

Vol 3 No 1 April 2021

P-ISSN : 1907 – 5340

E-ISSN : 2722 - 3248

Hal. : 1 - 12

**KOMPETENSI INDIVIDU, KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPU
PROVINSI MALUKU**

Muhamad Arsad Rahawarin

Administrasi Publik, FISIP, Universitas Pattimura Ambon

email : arsadrahawarin5@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of individual competence, communication, emotional intelligence and organizational culture on employee performance. The population in this study includes all employees at the Maluku Provincial Election Commission totaling 30 people with saturated sample determination. Analysis using multiple linear regression with the help of SPSS 20.00. The results showed that individual competence, communication, emotional intelligence and organizational culture had a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance at the Maluku Provincial Election Commission, where individual competency variables had the most dominant influence on employee performance at KPU Maluku Province.

Keywords : individual competence, communication, emotional intelligence, organizational culture, performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai di KPU Provinsi Maluku yang berjumlah 30 orang dengan penentuan sampel jenuh. Analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku, dimana variabel kompetensi individu memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku.

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

PENDAHULUAN

Kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi didefinisikan

sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai prestasi kerja yang superior. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan prestasi kerja.

Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Spencer et al dalam Edwardin, 2006:1).

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. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Kemudian faktor lain menurut Goleman (2002:38) yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja pegawai ialah kecerdasan emosional (Emotional Qoutient) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup.

Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa saja yang kita dan orang lain rasakan termasuk cara yang tepat dalam menangani masalah (Martin, 2003:23). Mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar, seperti pengetahuan tentang temperamen, belajar mengatur suasana hati, mengenali perasaan orang lain dan mengontrol emosi yang tidak produktif.

Selain kompetensi, komunikasi dan kecerdasan emosional, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pengelolaan organisasi diarahkan kepada kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya, terutama karena fungsi dari budaya organisasi yang memberikan serangkaian nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam organisasi.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Maluku adalah Lembaga Penyelenggara Pemilihan Umum yang bertempat di Provinsi Maluku, tetap dan mandiri yang mempunyai tugas, wewenang dan kewajiban menyelenggarakan Pemilihan Umum Anggota DPR,DPD dan DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden dan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. KPU Provinsi Maluku terdiri dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang beragam sehingga sangat berpengaruh dalam komunikasi dan penyampaian informasi. 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. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang tidak dapat mengelola emosinya akibat ketidakmampuan mengenali emosi dirinya sendiri dan orang lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi merupakan kemampuan seorang individu untuk mendemonstrasikan pengetahuan dari perilaku berkomunikasi yang tepat dalam suatu situasi tertentu (Wiemann dan Backlund dalam Jubaedah, 2009:375). Meningkatnya kompetensi khususnya kompetensi komunikasi diharapkan pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengkomunikasikan ide-ide atau gagasannya kepada atasan, rekan sekerja maupun bawahannya dengan lebih baik dan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Menurut Goleman (2002:512) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Dengan meningkatnya kecerdasan emosional diharapkan pegawai mampu mengelola emosinya dengan lebih baik, menunjukkan kerja yang baik terutama saat menghadapi situasi atau permasalahan yang sulit, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang berdampak pada kinerja pegawai.

Budaya organisasi dimaksudkan sebagai keterkaitan antara organisasi dan lingkungan, teknologi, tugas serta strategi dengan menentukan desain struktur organisasi termasuk koordinasi antara aktivitas dan motivasinya. Namun, di sisi lain juga menentukan nilai budaya dan norma yang baik dalam membantu pegawai dalam organisasi dan pengelompokan perilaku pegawai. Penggabungan struktur dan nilai serta norma ini secara bersama-sama akan mempengaruhi tingkat kinerja dari organisasi dan kelompok serta individu yang ada dalam organisasi (Tampubolon, 2008:226).

METODE

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian terapan dengan tingkat eksplanasi asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan metode, pendekatan yang dilakukan adalah survei yang dilakukan pada populasi atau sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada KPU Provinsi Maluku berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai pada KPU Provinsi Maluku.

Analisis Data

Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Komunikasi

X₃ = Kecerdasan emosional

X₄ = Budaya organisasi

B₁, b₂, b₃, Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

HASIL

Pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20.00", diperoleh Tabel berikut :

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Probabilitas	r ² Parsial
<i>Kompetensi Individu</i> (X ₁)	0,373	2,842	0,005	0,330
<i>Komunikasi</i> (X ₂)	0,249	2,812	0,002	0,225
<i>Kecerdasan Emosional</i> (X ₃)	0,140	2,659	0,004	0,198
<i>Budaya Organisasi</i> (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	: 30		

Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 24,791 + 0,373 X_1 + 0,249 X_2 + 0,140 X_3 + 0,235 X_4 + e$$

Persamaan tersebut di atas bermakna bahwa :

- 1) Nilai b_0 sebesar 24,791 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 24,791 satuan dengan asumsi tidak dipengaruhi oleh kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi.
- 2) Nilai b_1 sebesar 0,373 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika kompetensi individu meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,284 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai b_2 sebesar 0,249 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,249 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai b_3 sebesar 0,140 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,140 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 5) Nilai b_4 sebesar 0,235 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Selanjutnya, dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan, diterima atau ditolak, sebagaimana dijelaskan berikut ini :

a. Pengujian Hipotesis Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat

Hipotesis pertama menyatakan kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan budaya organisasi (X_4) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas ($df=25$).

- 1) Nilai t hitung untuk variabel kompetensi individu sebesar $2,842 >$ nilai t tabel ($df=25$) sebesar 1,708; sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa kompetensi individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar $2,812 >$ nilai t tabel ($df=25$) sebesar 1,708; sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar $2,659 >$ nilai t tabel ($df=25$) sebesar 1,708; sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 4) Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar $2,737 >$ nilai t tabel ($df=25$) sebesar 1,708; sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan budaya organisasi (X_4) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung

dengan nilai F tabel pada $df_{(4)(25)}$. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $8,135 > F$ tabel pada $df_{(4)(25)}$ sebesar $2,76$; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan budaya organisasi (X_4) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh ketiga variabel ini adalah $0,790$ atau $79,0\%$ variabel kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan budaya organisasi (X_4) dan sisanya sebesar $21,0\%$ ($100\% - 79,0\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

c. Pengujian Hipotesis Keenam

Tabel 12 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa 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 di antara ketiga variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

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 $\pm 1,708$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel kompetensi individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. 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.

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 $\pm 1,708$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel komunikasi 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 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 Tambrau.

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 $\pm 1,708$. 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 dan 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. Juga sejalan dengan penelitian Tri Puji Kristianingsih, Ismi Darmastuti (2015) yang menyimpulkan bahwa Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima atau H_3 diterima dan H_0 ditolak. Melalui hasil uji regresi yang telah dilakukan menggunakan program SPSS, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Apabila semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi yang dimiliki oleh karyawan maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat..

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 $\pm 1,708$. 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.

5. Pengaruh Antara Kompetensi, Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan budaya organisasi (X_4) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada $df_{(4)(37)}$. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $8,135 > F_{tabel}$ pada $df_{(4)(25)}$ sebesar 2,76 ; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan budaya organisasi (X_4) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh ketiga variabel ini adalah 0,790 atau 79,0 % variabel kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3) dan budaya organisasi (X_4) dan sisanya sebesar 21,0% ($100\% - 79,0\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

6. Variabel Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

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 di antara ketiga variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi individu masih menjadi pendorong utama peningkatan kinerja bagi sebagian besar pegawai KPU Provinsi Maluku 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 KPU Provinsi Maluku 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh beberapa kesimpulan antara lain :

1. Kompetensi individu, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku.
5. Kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku.
6. Variabel kompetensi individu yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku.

REFERENSI

Baharum, Joki dan Balan, 2006. Hubungan Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Universitas Kebangsaan Malaysia. (<http://www.fppsm.utm.my/jurnal>)

- Barthos, Basir, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Makro*. Bumi Aksaa, Jakarta.
- Cushway, Barry dan Derek Lodge, 1995. *Perilaku dan Desain Organisasi*. Terjemahan, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan. PT. Prehallindo, Jakarta.
- Djati, Julitiarsa 1996. *Manajemen Umum*. BPFE, Yogyakarta.
- Flippo, EDWIN B, 1984. *Personal Management, 5 th Edition*. Singapore : Mc Graw Hill International Company.
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi 8. Terjemahan, Penerbit BinarupaAksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino C., 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Manullang dan Marihot, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Bertha, S 2008. *Efektivitas Komunkasi Internasional dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Universitas*. Multimedia Nusantara, Jakarta.
- Ginting, Magdalena, 2010. *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan, rumah Sakit Umum Herua Medan*. Tesis tidak dipublikasikan, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Jannah, Roydathul, 2014. *Fungsi Komunikasi Vertikal Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Telkom Kandatel Bandung*. Tesis, Universitas Pasundan, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stpehens P., 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan aplikasi*. Peberbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Kaya, Bandung.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simbolon, Maringan. 2003. *Dasar-Dasar Administrasi dana Manajemen*. Ghalia Indoensia, Jakarta.

- Suit dan Almasdi. 2000. Produktivitas dan Manusia Indonesia. Lembaga SIUP, Jakarta.
- Suprihanto, John. 1996. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Thoba, Miftha, 1998. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tiro, Arif. 2000. Analisis Korelasi dan Regresi. Makassar : Makassar State University Press.
- Tjokroamidjodjo, Bintoro dan Mustopadidjaya, 1996. Kebijakan dalam Administrasi Pembangunan. LP3ES, Jakarta.
- Umar, Husein, 2001. Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Walker. 1992. *Human Resources Strategy*. Mc. Graw-Hill, New York.
- Sari, WP, 2008. Audit Komunikasi Sebagai Alat Untuk Mengukur Efektivitas dan Efisiensi Komunikasi Dalam Suatu Organisasi. Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Budi Luhur.
- Sasa Djuarsa S, 2003. Teori Komunikasi, Universitas Terbuka, Yogyakarta.
- Wibowo, Bambang Kristanto. 2013. Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang. Jurnal STIE Semarang, Vol 5, No 2, Edisi Juni 2013 (ISSN : 2252-7826).
- Purwaningrum, Hastuti, dkk, 2013. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada CV. Melinda Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, UNDIP Semarang.
- Zacharias, Tehubijuluw. Komunikasi Organisasi, Juli 2016. Pensil Komunika, Yogyakarta.
- Zacharias, T, dan Rahawarin. 2015. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit Aseni, Papua.