

Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Sekar Widya Lestari¹, Hafizah², Ezzah Nahrisah³

Universitas Harapan Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 22 April 2022

Revised : 23 April 2022

Accepted : 31 Mei 2022

Keywords:

Communication Competence,
Emotional Intelligence,
Employee Performance,
Organizational Culture

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication competence and emotional intelligence on employee performance with organizational culture as a mediating variable at the Office of Highways and Construction of North Sumatra Province. The population in this study were all employees of the section at the Bina Marga and Bina Konstruksi Office of North Sumatra Province totaling 558 people and 234 respondents as a sample using proportionated stratified random sampling. The data analysis technique used is path analysis. The results of this study indicate that the variables of communication competence and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture variables mediate the relationship between communication competence and emotional intelligence on employee performance. The suggestion of this research is the hope that the Office of Highways and Construction of North Sumatra Province can further improve communication competence and apply emotional intelligence better and is expected to increase a sense of friendliness and a friendlier and firmer organizational culture in each employee because these three variables have a considerable influence on improving employee performance at the Office of Highways and Construction of North Sumatra Province.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Sekar Widya Lestari

Universitas Harapan Medan

Email : sekarwidyallestari13@gmail.com

Pendahuluan

Menurut (Supriadi, 2016) Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja optimal organisasi, diperlukan karyawan mengelola dengan benar untuk memenuhi tujuan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2015) yaitu kemampuan dan motivasi Kompetensi yang bersifat superfisial adalah karakter dasar seseorang yang dapat menunjukkan keterampilan yang efektif atau luar biasa dalam pekerjaan dan tugasnya. Aspek pribadi itu merupakan kemampuan yaitu kompetensi komunikasi. Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi,

menurut (Yusuf, 2017) Kompetensi komunikasi merupakan kemampuan orang untuk berinteraksi dengan orang lain dan sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja. Berdasarkan definisi ini, kompetensi adalah sesuatu yang unik bagi para pemimpin agar dapat dengan mudah mengarahkan, semangat karyawan atau motivasi bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi adalah bagian yang penting dari kehidupannya kerja. Hal ini dapat dimengerti, karena komunikasi yang buruk dapat berdampak signifikan pada kehidupan organisasi. Misalnya ketika terjadi konflik antar karyawan dan sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan kepuasan kerja. Untuk mengingat dengan baik. Oleh karena itu, setiap karyawan organisasi dengan jelas mengetahui tanggung jawab dan wewenangnya. Karyawan yang mereka miliki, kompetensi komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan dan mengembangkan tugas yang karyawan lakukan, yang selanjutnya meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Komunikasi memegang peranan penting dalam memperlancar aktivitas para karyawan di dalam perusahaan. Adanya penelitian empiris yang menghubungkan kapasitas kompetensi komunikasi dengan pencapaian berbagai organisasi, termasuk mobilitas profesional, tingkat pekerjaan, tingkat pekerjaan, gaji, keterampilan kepemimpinan, keterampilan mental umum dan kinerja karyawan (Payne, 2005). Beberapa penelitian menekankan pentingnya kompetensi komunikasi, tetapi hanya sedikit yang membahas dampak kompetensi komunikasi, diluar keterampilan sosial mencakup faktor emosional, kognitif, dan perilaku (Payne, 2005). Penelitian memiliki kompetensi komunikasi atau keterampilan sosial di dalam organisasi, ada kesenjangan penelitian yang besar. Masalah yang mendasarinya adalah kurangnya instrument langkah-langkah yang tepat untuk mengoperasikan konstruksi dalam organisasi. Jarak terbesar dalam literature kurangnya gagasan yang jelas tentang kompetensi, termasuk faktor emosional, kognitif dan perilaku. Pendekatan relasional (Payne, 2005) ini menyajikan model yang berguna untuk mengukur keterampilan interpersonal, tetapi model ini belum diterapkan dalam konteks organisasi. Faktor selain kompetensi komunikasi, menurut (Goleman, 1999) dapat menghasilkan kinerja yang optimal, atau kecerdasan emosional. Menurut (Goleman, 2003) ini menunjukkan beberapa bukti penelitian bahwa kecerdasan otak bukanlah prediktor utama perkembangan karir seseorang, tetapi kecerdasan emosional. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin penting peran kecerdasan emosional. Menurut (Robbins, 2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menilai tingkat emosi dalam diri sendiri maupun orang lain serta memahami dan mengendalikan emosi secara teratur. Kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2012) adalah kemampuan seseorang untuk secara cerdas mengatur kehidupan emosionalnya untuk menjaga keharmonisan dan ekspresi emosi melalui kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. (Goleman, 2003) untuk mengatakan dampak tersebar pada kesuksesan di tempat kerja adalah inisiatif yang dikenal sebagai empati, disiplin diri, dan kecerdasan emosional. Nilai inti yang dikembangkan oleh manifestasi kecerdasan emosional di dunia kerja adalah dampak pada pelaksanaan pelatih, mengingat kecerdasan emosional berperan positif dalam keberhasilan. Selain kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi topik hangat dalam bisnis dan universitas pada tahun 1980. Pada akhir 1980-an, para pengusaha lebih tertarik pada budaya organisasi, yang dikatakan memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan besar. Manajemen budaya organisasi harus menyikapi kemampuan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini seperangkat nilai yang menyediakan segalanya. Itu terjadi di dalam grup/perusahaan. Budaya juga bertindak sebagai kekuatan pendorong untuk pengembangan komunitas bersama sebagai mekanisme kontrol dan rasa yang memandu dan membentuk sikap dan baik dapat berdampak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendasar adalah model asumsi umum tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dalam suatu organisasi. Menurut (Williams, 2011) menggambarkan budaya organisasi sebagai nilai, keyakinan, dan sikap utama yang dipraktikkan di antara anggota organisasi. Fungsi budaya organisasi dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi. Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem pengakuan bersama dan makna bersama di antara anggota organisasi. Definisi budaya organisasi menurut (Rivai & Mulyadi, 2012) adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku agar karyawan bisa membuat keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, jiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Metode

Jenis penelitian tergolong jenis kausalitas, yang mengkaji koneksi sebab akibat antar variabel independen dan independen (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini sebanyak 558 orang. Tehnik sampling memakai rumus Slovin yang diangkat oleh (Sugiyono, 2016), sehingga diperoleh sampel sebanyak 234 responden. Data penelitian ini adalah data primer, berupa data yang dipergunakan sedangkan tehnik pengumpulan data diperoleh melalui pengedaran kuesioner. Analisis data memakai uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji T, uji F, Koefisien determinasi (R^2), uji model persamaan dan uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) (Ghozali, 2018).

Hasil Dan Pembahasan

Kualitas data Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hasil validitas yang dinyatakan valid atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai r hitung yang valid. Salah satu cara untuk mengetahui kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak, kita perlu mengetahui r tabelnya terlebih dahulu. Rumus untuk r tabel adalah $df = N-2$ jadi $234-2 = 232$, jadi r tabel = 0,128.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hasil reliabilitas yang dinyatakan reliabel atau tidak. Dengan melihat nilai cronbach's alphanya. Nilai cronbach's alpha > 0,060, Reliabilitas kurang dari 0,60 berarti tidak reliabel, dan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan " reliabel ". variabel kompetensi komunikasi (X1) sebesar 0,738 sehingga dapat dikatakan reliabel, dan variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,820 yang dinyatakan reliabel, variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,836 yang dinyatakan reliabel, variabel budaya organisasi (Z) sebesar 0,742 yang dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel instrumental tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian ini dipakai agar melihat data berdistribusi normal atau tidak. Selain itu, pengujian ini juga menggunakan uji statistik uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai Asymp yang signifikan. Sig (2-tailed) > signifikansi alpha penelitian dengan

hasil model 1 sebesar 0,094 dan model 2 sebesar 0,082.

Uji Multikolinearitas

Dalam menentukan multikolinearitas, digunakan uji Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas model 1 dan model 2 didapatkan bahwa pada model 1 kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap budaya organisasi mempunyai VIF yang bernilai 1,319 serta tolerance $0,758 > 0,05$. Berarti tidak terjadi pengaruh Multikolinearitas pada model 1. Selanjutnya model 2 kompetensi komunikasi mempunyai nilai VIF 3,083 dan nilai tolerance sebesar 0,324, kecerdasan emosional mempunyai nilai VIF 1,418 serta nilai tolerance sebesar 0,705, dan budaya organisasi mempunyai nilai VIF 3,275 serta nilai tolerance sebesar 0,305. Berarti tidak terjadi pengaruh Multikolinearitas pada model 2. Maka dari itu model 1 dan model 2 dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini dipakai agar melihat hasil model persamaan mengalami perbedaan varian antara residu satu ke residu lainnya. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat ditentukan dengan melakukan uji glejser. Jika probabilitasnya signifikan pada tingkat penyisihan ketidakpastian 5%, dinyatakan tidak ada heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Berdasarkan uji heterokedastisitas model 1 dan model 2 diketahui bahwa pada model 1 menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel kompetensi komunikasi (X1) 0,518 dan variabel kecerdasan emosional (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,040 yaitu nilai $> 0,05$ (penglihatan $> 0,05$) bukti selanjutnya model 2 memiliki nilai signifikansi terhadap kompetensi komunikasi (X1) sebesar 0,662, nilai kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,088 dan nilai signifikansi budaya organisasi (Z) sebesar 0,985 yang membuktikan nilai tersebut $> 0,05$ (sig $> 0,05$). Hal ini berarti pada model 1 dan model 2 tidak ada terjadi heterokedastisitas.

Uji Kesesuaian

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dipakai agar melihat ukuran signifikan tingkat variabel bebas kepada variabel terikat dengan cara bersama (Ghozali, 2018). Pada model 1 memiliki F-hitung $>$ F-tabel ($262,755 > 3.034921$) yang bernilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang artinya secara bersama-sama (simultan) variabel independen memiliki Kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional. Pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel kinerja karyawan. Selanjutnya pada model 2 F hitung $>$ F tabel ($88.202 > 2.64385$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), maka secara bersama-sama (bersamaan) variabel dependennya adalah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan variabel mediasi budaya organisasi dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Dari hasil uji f ini menyatakan bahwa signifikansi bernilai 0,000 artinya nilai signifikansi $< 0,05$. Disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dengan cara simultan berpengaruh signifikansi pada variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Pengujian t dipakai agar mengetahui sejauh mana variabel independen memiliki pengaruh individual untuk menjelaskan variasi dependen (Ghozali, 2018). Diterimanya hipotesis jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima sehingga variabel independen

secara individual mempengaruhi variabel dependen. Pada model I nilai t skor > t tabel sebesar 1,970287, sedangkan nilai maknanya 0,000 < nilai alpha yaitu 0,05. Disimpulkan bahwa kompetensi komunikasi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif terhadap budaya organisasi (Y). Artinya semakin baik kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional maka semakin baik pula budaya organisasi. Selanjutnya model 2 menunjukkan nilai t hitung > nilai t tabel 1,970332, sedangkan nilai (X2), budaya organisasi (Z) dan kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik kompetensi komunikasi signifikansi 0,000 < nilai alpha 0,05. Kesimpulannya variabel kompetensi komunikasi (X1), kecerdasan emosional, kecerdasan emosional dan budaya organisasi, kinerja karyawan akan semakin baik.

a. Koefisien Determinasi

Uji koefisien dipakai agar mengetahui seberapa jauh kekuatan model menunjukkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018) Pada model Persamaan I, nilai hasil pengujian ini untuk ringkasan model persamaan I menyatakan adjust R-square adalah sebesar 0,530 yang artinya kemampuan kompetensi komunikasi (X₁) dan kecerdasan emosional (X₂) terhadap budaya organisasi (Z) adalah sebesar 0,530 atau 53%, sisanya sebesar 47% memberikan pengaruh sebesar 53% terhadap budaya organisasi, sedangkan untuk variabel kompetensi komunikasi (X₁), kecerdasan emosional (X₂) dan budaya organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) 0,687 atau 68,7% dan sisanya sebesar 31,3% memberikan 68,7% berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Model Persamaan

Koefisien jalur dihitung dengan melakukan dua persamaan model struktural, yaitu persamaan regresi yang mewakili hubungan hipotesis (Ghozali, 2011). Berdasarkan tabel di atas maka dapat disajikan persamaan model regresi linear berganda I, yaitu: $Y_1 = 0,734X_1 + 0,174X_2 + 0,047e_1$ (SubStruktur I)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional memiliki koefisien yang bertanda positif terhadap budaya organisasi.
- Variabel kompetensi komunikasi memberikan nilai sebesar 0,734, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi komunikasi dapat meningkatkan budaya organisasi.
- Koefisien kecerdasan emosional memberikan nilai 0,174 yang artinya jika seorang karyawan dapat mengendalikan emosinya dengan baik maka budaya organisasi dapat ditingkatkan.

Selain itu, dari tabel di atas maka dapat disajikan persamaan Model Regresi Linear Berganda II yaitu:

$$Y_2 = 0,422X_1 + 0,661X_2 + 0,532Y_1 + 0,313e_2 \text{ (SubStruktur II)}$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Jalur (*Path analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan dua kali, analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*). Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*).

Berikut adalah penjabaran dari Analisis Jalur (*path analysis*) :

Uji Pengaruh Mediasi (*sobel test*)

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antara variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Mediasi

	Variabel Independen	Unstandardized Coefficient		Sig
		B	Std. Error	
Model 1	Kompetensi Komunikasi_Kecerdasan Emosional	0,734	0,033	0,000
Model 2	Kompetensi Komunikasi_Kecerdasan Emosional_Budaya Organisasi	0,174	0,067	0,000

Sumber : Data diolah, 2022

a.) Pengaruh kompetensi komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi

Besarnya pengaruh tidak langsung X1, terhadap Y2 melalui Y1 adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2} \\
 &= \sqrt{0,532^2 \cdot 0,033^2 + 0,734^2 \cdot 0,067^2 + 0,033^2 \cdot 0,067^2} \\
 &= \sqrt{0,283 \cdot 0,001 + 0,539 \cdot 0,005 + 0,001 \cdot 0,005} \\
 &= \sqrt{0,00031 + 0,00243 + 0,00000}
 \end{aligned}$$

$$= \sqrt{0,0027}$$

$$= 0,052$$

$$\begin{aligned}
 t_{\frac{ab}{\bar{sa}b}} &= \frac{0,734 \cdot 0,532}{0,052} \\
 &= 7,452
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi dari analisis jalur (*path analysis*) di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,452. Sedangkan diketahui bahwa nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 1,970387, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Hasil menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (Z) dapat memediasi hubungan antara variabel kompetensi komunikasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b.) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui budaya organisasi

Besarnya pengaruh tidak langsung X2, terhadap Y2 melalui Y1 adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2} \\
 &= \sqrt{0,532^2 \cdot 0,022^2 + 0,174^2 \cdot 0,067^2 + 0,022^2 \cdot 0,067^2} \\
 &= \sqrt{0,283 \cdot 0,000 + 0,030 \cdot 0,005 + 0,000 \cdot 0,005} \\
 &= \sqrt{0,00013 + 0,00014 + 0,00000} \\
 &= \sqrt{0,000} \\
 Sab &= 0,016 \quad t = \frac{Sab}{\frac{0,174 \cdot 0,532}{0,016}} \\
 &= 5,627
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi dari jalur analisis (*Path Analysis*) di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,627. Sedangkan diketahui bahwa nilai t tabel dari alpha 0,05 adalah 1,970332, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (Z) mampu memediasi hubungan antara variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Perhitungan Besar Pengaruh

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui pengaruh langsung seperti dibawah ini:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap budaya organisasi(koefisien a) sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,734$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,174$$

Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan (koefisien b) sebagai berikut :Y

$$1 \rightarrow Y_2 = 0,532$$

Pengaruh kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan (koefisien c) sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,422, \quad X_2 \rightarrow Y_2 = 0,661$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerjakaryawan dimediasi budaya organisasi (koefisien ab) sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,734 \times 0,532) = 0,390$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,174 \times 0,532) = 0,092$$

3. Total Pengaruh

Total pengaruh kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawandimediasi budaya organisasi sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,734 + 0,390) = 1,124$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,174 + 0,092) = 0,266$$

a. Diketahui bahwa besarnya pengaruh kompetensi komunikasi (X₁) terhadap budaya organisasi (Y₁) sebesar 0,734 dan pengaruh budaya organisasi (Y₁) terhadap Kinerja

- Karyawan (Y_2) sebesar 0,532 sehingga didapat pengaruh total sebesar 0,266.
- b. Diketahui bahwa besarnya pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap budaya organisasi (Y_1) sebesar 0,174 dan pengaruh budaya organisasi (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,532 sehingga didapat pengaruh total sebesar 0,706.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Yusuf, 2017) Kompetensi komunikasi merupakan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain. (Payne, 2005) meneliti karakteristik kompetensi komunikasi dalam suatu organisasi, mengidentifikasi karakteristik kompetensi komunikasi sebagai soft skills yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, tetapi itu tidak cukup untuk menciptakan tingkat komunikasi efektif yang lebih tinggi.

Berdasarkan uji t hasil penelitian ini memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu X_1 memperoleh t hitung $5,341 > 1,970332$ dan X_2 $12,342 > 1,970332$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Kompetensi Komunikasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Kompetensi Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Menurut (Yusuf, 2017) Kompetensi komunikasi merupakan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain. (Payne, 2005) meneliti karakteristik kompetensi komunikasi dalam suatu organisasi, mengidentifikasi karakteristik kompetensi komunikasi sebagai keterampilan lunak yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu, tetapi itu tidak cukup untuk menghasilkan tingkat komunikasi efektif yang lebih tinggi. memperluas model asli (Payne, 2005) untuk menunjukkan kemampuan komunikasi organisasi sebagai ukuran kualitas relatif yang mengesankan. Dengan kata lain, kemampuan organisasi untuk berkomunikasi dengan pesan yang dianggap tepat dan efektif dalam konteks organisasi. Kemampuan organisasi berhubungan dengan kemampuannya untuk berkomunikasi dengan kemampuannya untuk mengadopsi perilaku yang memenuhi syarat dan memotivasinya untuk bertindak secara kompeten.

Hasil analisis berdasarkan dari analisis jalur (*path analysis*) yang menggunakan sobel test persamaan I dan persamaan II, menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,542. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 1,970387, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel budaya organisasi (Z) mampu memediasi hubungan antara variabel kompetensi komunikasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, berdasarkan dari analisis jalur (*path analysis*) yang menggunakan sobel test menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,627 Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 1,970287, sehingga dapat disimpulkan t hitung $>$ t tabel. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel budaya organisasi (Z) mampu memediasi hubungan antara variabel kecerdasan emosional (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi pengaruh intervening antara variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya organisasi. Oleh karena itu hipotesis kedua diterima.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,604	0,128	VALID
X1.2	0,566	0,128	VALID
X1.3	0,500	0,128	VALID
X1.4	0,531	0,128	VALID
X1.5	0,545	0,128	VALID
X1.6	0,563	0,128	VALID
X1.7	0,562	0,128	VALID
X1.8	0,547	0,128	VALID
X1.9	0,435	0,128	VALID
X1.10	0,611	0,128	VALID
X2.2	0,729	0,128	VALID
X2.3	0,659	0,128	VALID
X2.4	0,703	0,128	VALID
X2.5	0,781	0,128	VALID
X2.6	0,689	0,128	VALID

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Yang Diisyaratkan	Keterangan
Kompetensi Komunikasi(X1)	0,738	0,60	RELIABEL
Kecerdasan Emosional (X2)	0,820	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,60	RELIABEL
Budaya Organisasi (Z)	0,742	0,60	RELIABEL

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Asymp. Sig (2-tailed)	Sig	Keterangan
Model 1	0,094	0,05	Normal
Model 2	0,082	0,05	Normal

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF	Keterangan
Model 1	0,758	1,319	Tidak ada Multikolinearitas
Model 2	0,305	3,275	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

	Signifikansi Absut Residual	Keterangan
Model 1	0,040	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Model 2	0,985	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2022

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

	Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Model 1	Kompetensi	Budaya	26	0,000
	Komunikasi_Kecerdasan	Organisasi	2,	
	Emosional		75 5	
Model 2	Kompetensi	Kinerja	88	0,000
	Komunikasi_Kecerdasan	Karyawan	,2	
	Emosional_Budaya		02	
	Organisasi			

Sumber : Data diolah, 2022

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

	Variabel Independen	R	R Square	Adjusted R Square
Model 1	Komepetensi Komunikasi_Kecerdasan Emosional	0,733	0,538	0,530

Model 2	Kompetensi Komunikasi_Kecerdasan Emosional_Budaya Organisasi	0,831	0,690	0,687
----------------	--	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah, 2022

Model Persamaan

Tabel 9. Hasil Persamaan

	Variabel Independen	Standardized Coefficients
Model 1	Kompetensi KomunikasiKecerdasan Emosional	0,734 0,174
Model 2	Kompetensi KomunikasiKecerdasan Emosional Budaya Organisasi	0,422 0,661 0,532

Uji Pengaruh Mediasi (Sobel Test)

Tabel 10. Hasil Uji Mediasi

	Variabel Independen	Unstandardized Coefficient		Sig
		B	Std. Error	
Model 1	Kompetensi Komunikasi_Kecerdasan Emosional	0,734	0,033	0,000
Model 2	Kompetensi Komunikasi_Kecerdasan Emosional_Budaya Organisasi	0,174	0,067	0,000

Sumber : Data diolah, 2022

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara langsung dan tidak langsung yaitu melalui variabel budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Budaya Organisasi secara signifikan dapat memediasi dampak kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di instansi. Semakin baik kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional yang dialami karyawan akan semakin timbul kinerja karyawan yang baik di dalam instansi dan pada akhirnya meningkatkan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan karakteristik karyawan instansi didominasi laki-laki yang berusia produktif dan memiliki gelar sarjana serta memiliki pengalaman yang cukup lama. Sehubungan dengan hasil penelitian ini, disarankan kepada pimpinan agar meningkatkan kompetensi komunikasi yang baik dan menerapkan kecerdasan emosional yang lebih baik lagi serta mengadaptasi nilai-nilai organisasi, meningkatkan kemampuan dan budaya organisasi

serta rasa tanggung jawab karyawan untuk pekerjaan mereka dalam instansi.

Daftar Pustaka

- [1.] Ali Baba, (2014). Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maras. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE-YPUP Makassar, Jurnal Ekonomi dan Keuangan : Volume 18, Nomor 4, Desember 2014
- [2.] : 524-540.
- [3.] A Muri Yusuf. (2017). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- [4.] Ardiansyah, Yusuf, (2018), Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, (1), p 91-100.
- [5.] Awadh, Alharbi Mohammad dan Alyahya Mohammad Saad, (2013). "Impact of Organizational Culture On Job Performance." *International Review Management and Business Research* 2(1) : 168.
- [6.] Beti, Elinar, (2016), Pengaruh Kompetensi, Displin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali, *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, p 133-139.
- [7.] Devi Risma, (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan, Dosen Prodi PG PAUD FKIP UNRI, EDUCHILD. Vol. 01 No. 1 Tahun 2012.
- [8.] Gani, Muhamaad Rizki, (2018), Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo, *Jurnal EMBA* Vol. 6 No. 4, p 3228-3237.
- [9.] Ghozali, I. (2018). aplikasi analisis multivariat dengan program ibm spss 25. universitas diponegoro.
- [10.] Goleman, D., (1999). *Emotional Intelligence*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [11.] Goleman, Daniel. (2003). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [12.] Goleman, Daniel. (2012). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [13.] Haryono, Siswoyo, (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal JEB* Volume I No. 2, p 1-8.
- [14.] Laras Tri Ambar Suksesi Edwardin, (2006). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Sekota Semarang), Universitas Diponegoro, Program Studi Magister Manajemen, *Tesis*, Semarang, 26 Desember 2006.
- [15.] Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- [16.] Mangkunegara, A.P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [17.] Nel Arianty, (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol. 14 No. 02 Oktober 2014 ISSN 1693-7619.
- [18.] Payne, H.J, (2005). "Reconceptualizing Social Skills in Organizations: Exploring The Relationship Between Communication Competence. Job Performance and Supervisory roles". *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 11, No. 2.
- [19.] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- [20.] Riggio, R.E. & Taylor S.J. (2000). “*Personality and Communication Skills Predictors Of Hospice Nurse Performance*”. *Journal Of Business and Psychology*, Vol. 15. No. 5.
- [21.] Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [22.] Rosidah, (2004). Pengaruh Kmpetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja KaryawanPT. Cheil Jedang Jawa Barat. *Tesis S2 UNAIR*, Surabaya.
- [23.] Salwa, Arfah, (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Volume 2, No. 1, p 58-67*.
- [24.] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatitf dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [25.] Supriyadi. (2016). Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. Vol. 5, No. 2 Diakses 11Maret 2018.
- [26.] Williams, Chuck. (2011). *Manajemen*, diterjemahkan Oleh Napitulu, M. Sabarudin Jakarta: Salemba Empat.
- [27.] Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [28.] Yuliantarti, K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jendral Basis Karyawan di Kementerian Perindustrian *The People Generally Know That Our Employess Have Civil Service Performance (Performance) Is not So Good In Completing a Task. The Performance of The Civil Service*.
- [29.] Yussi Rapareni, (2013) “Analisis Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang”. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Jenius*.