

PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS PUSAT BATAM

Rahman Hasibuan, SE., M.Si

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan

rahman.hasibuan@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Batam. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Jumlah responden sebanyak 41 karyawan, selanjutnya data diolah menggunakan SPSS versi 25. Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.) Variabel kompetensi komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Pusat Batam karena berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung < t tabel atau $-0,562 < 1,684$ dan nilai signifikan $0,577 > 0,05$. 2.) Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kantor Pusat Batam karena berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung < t tabel atau $0,633 < 1,684$ dan nilai signifikan $0,531 > 0,05$. 3.) Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Pusat Batam karena berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung > t tabel atau $11,004 > 1,684$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. 4.) Variabel bebas yang mencakup kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Pos Pusat Batam.

Kata kunci : *Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether communication competencies, emotional intelligence and organizational culture affect the performance of employees at pt. Batam pos indonesia head office. Research data was obtained from questionnaire distribution data. The number of respondents is 41 employees, then the data is processed using spss version 25. The instrument testing technique in this study is the validity and reliability test, while the data analysis technique used is the classic assumption test and the hypothesis test. The results showed that: 1.) Communication competency variables did not have a positive and insignificant effect on employee performance in PT. Batam center Post because based on t-test the value of t hitting < t table or $-0.562 < 1.684$ and significant value of $0.577 > 0.05$. 2.) Variables of emotional intelligence do not have a positive and not significant effect on the performance of employees at pt. Batam post office because based on t test the value of t count < t table or $0.633 < 1.684$ and a significant value of $0.531 > 0.05$. 3.) Organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance at pt. Batam center post because based on t test the value of t count > t table or $11.004 > 1.684$ and a

significant value of 0,000 <0.05. 4). Independent variables which include communication competence, emotional intelligence and organizational culture simultaneously (together) have a positive and significant effect on the dependent variable on employee performance at pt. Batam center post.

Keywords: *Communication Competencies, Emotional Intelligence, Organizational Culture, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kantor pos adalah bagian dan lembaga pemerintah yang memfasilitasi sarana komunikasi bagi masyarakat. Bahkan lembaga ini sudah eksis sejak zaman belanda. Pada awal berdirinya Kantor Pos, lembaga ini telah melayani pengiriman pesan berupa surat serta pengiriman uang. Dengan perkembangan teknologi yang sekarang, kantor pos mengembangkan teknologi yang sekarang, kantor pos mengembangkan fungsi menjadi lebih luas lagi, seperti menerima *western union*, pembayaran listrik, telepon dan lain-lain.

Dampak perkembangan teknologi, seperti adanya mesin fax, telepon, hp, dan internet membuat penyampaian pesan begitu mudah dan praktis. Kemajuan teknologi berdampak besar bagi masyarakat indonesia pada khususnya dan berpengaruh pada perubahan yang saat ini lebih menyukai komunikasi langsung seperti menggunakan *gadget* dan alat komunikasi elektronik yang lain. Sebelum teknologi semua ini muncul, kantor pos adalah kantor yang sangat penting dan berjasa karena semua komunikasi hanya melalui surat-menyurat. Banyaknya alternatif lain seperti yang dimaksud membuat fungsi kantor pos tergeser dalam hal pengiriman pesan, sehingga saat ini fungsi kantor pos lebih kepada bekerjasama

dengan perusahaan, instansi maupun perguruan tinggi. PT. Pos Indonesia Di Batam memerlukan peran peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian pelayanan yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut mangkunegara dalam widyatama (2011) kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. Pos indonesia pusat batam terdapat beberapa faktor-faktor diantaranya melalui kemampuan dan keahlian komunikasi karyawan, perlunya meningkatkan kecerdasan emosioanal dan menciptakan budaya organisasi yang baik agar suasana kerja menjadi nyaman dan dilindungi perusahaan.

Menurut Kaswan dalam Siti Zubaidah (2017) menyatakan bahwa kompetensi komunikasi penting terhadap kinerja. Komunikasi antara atasan dan bawahan sangat penting bagimanajemen kinerja yang efektif. Secara tepat apa yang dikomunikasikan dan bagaimana dikomunikasikan dapat menentukan apakah kinerja akan meningkat atau menurun. Sangat penting bahwa komunikasi mengenai kinerja diarahkan pada kinerja bukan pada orang/pribadi. Robbins dalam Siti Zubaidah (2017) berpendapat bahwa perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau

tanggap, hadir tepat waktu dan rajin. Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Kompetensi komunikasi (kemampuan komunikasi) adalah tingkat keterampilan penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu dan mengubah sikap, pendapat, atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung maupun tidak langsung Purwanto dalam Siti Zubaidah (2017). Maksud penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Yussi Rapareni (2013) yang berjudul pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertujuan memperoleh hasil yang lebih baik dari penelitian yang sebelumnya. Penjelasan variabel penelitian akan dijelaskan pada alenia berikutnya. Menurut Devito (2011) dalam Siti Zubaidah (2017) kompetensi komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif kemampuan ini mencakup hal – hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (*context*) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi. Misalnya, pengetahuan bahwa suatu topik mungkin layak dikomunikasikan kepada pendengar tertentu dilingkungan tertentu tetapi mungkin tidak layak bagi pendengar dan lingkungan yang lain. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Seorang ahli kecerdasan emosional, Goleman (2009:38) dalam Siti Zubaidah (2017) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Goleman dalam Siti

Zubaidah (2017) menunjukkan sederetan bukti penelitian bahwa kecerdasan otak bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosionalnya. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional karena seorang dengan jabatan yang tinggi maka tanggung jawabnya pun semakin besar. Goleman mengemukakan 5 kecakapan dalam kecerdasan emosional, yang terbagi dalam kecakapan pribadi dan kecakapan sosial, yaitu kesadaran diri (*self awareness*), pengaturan diri (*self management*), motivasi (*motivation*), empati (*social awareness*), keterampilan social (*relationship management*). Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Schein dalam Yussi Rapareni (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan suatu masalah melalui adaptasi external dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah–masalah yang ada. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono dalam T Utami (2012) “kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan dalam T Utami (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai

karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, berdasar atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara dalam Widyatama (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penelitian ini diberi judul pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Batam).

Kompetensi Komunikasi

Kompetensi komunikasi adalah tingkat keterampilan menyampaikan pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu dan mengubah sikap, pendapat atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung, Purwanto (2008). Sedangkan menurut Suprpto (2011) “komunikasi merupakan suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia”.

Menurut Devito (2011) “kompetensi komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkominikasi secara efektif”. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (*context*) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi. Misalnya pengetahuan bahwa suatu topik mungkin layak dikomunikasikan kepada pendengar tentu dilingkungan tertentu tetapi mungkin tidak layak bagi pendengar dan lingkungan yang lain.

Kecerdasan Emosional (EQ)

Pada buku Daniel Golema dalam Yussi Rapareni (2013) yang berjudul *emotional intelligence* Goleman(2009) menjelaskan bahwa “kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenai perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Sedangkan menurut agustina “kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka”.

Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Agwu dalam Amalia Nur Yuliana (2017). Merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya. Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal Mangkunegara dalam (Amalia Nur Yuliana 2017). Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi memberikan fungsi sebagai pengikat untuk

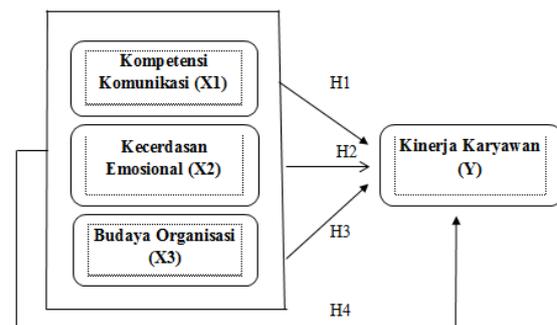
sebuah keberhasilan organisasi tersebut Yildiz dalam (Amalia Nur Yuliana 2017).Budaya organisasi (*organization culture*) meruapakan kegiatan yang berkaitan dengan membagikan nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas suatu perusahaan.Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam. Pengertian ini berkaitan dengan karakteristi budaya organisasi yaitu: budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, dan budaya organisasi bekerja pada level yang berbeda Kretner dan Kinichidalam Amalia Nur Yuliana (2017).

Kinerja Karyawan

Pada umumnya besar perusahaan percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin.Kinerja karyawan yang optimal mampu membangun keberhasilan bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) dengan kualitas yang dicapai sdm persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009) mengatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Gomes (2010) ada 5 kriteria untuk menentukan kinerja seseorang yaitu :1) pengembangan diri, 2) kerja tim, 3) komunikasi, 4) jumlah produk yang dihasilkan, dan 5) keputusan yang diambil. Selanjutnya menurut mangkunegara (2008) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.Biasannya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standart dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperfoma rendah.

Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian yang penulis lakukan, lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perusahaan yang dijadikan objek penelitian adalah PT. Pos indonesia kantor pusat batam centre, kota batam. Dan waktu yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini direncanakan selama 5 bulan yaitu bulan oktober 2018 sampai dengan februari 2019.

Jenis Data

Berikut ini adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian:

1. Data Primer.
Menurut Sugiyono (2018:223) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Pusat Batam.
2. Data Sekunder
Menurut Sugiyono (2018:223) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, seperti data dari perusahaan dan organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview, kuisisioner, observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Riset lapangan
 - A. Interview (wawancara)
Menurut Sugiyono (2018:224), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Penulis melakukan wawancara langsung dan tanya jawab kepada karyawan PT. Pos Pusat Batam.
 - B. Kuisisioner (angket)
Menurut Sugiyono (2011:230), kuisisioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Metode ini dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yaitu karyawan PT. Pos Pusat Batam.

- C. Observasi (Pengamatan)
Menurut Sugiyono (2018:234), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.
2. Riset pustaka
Penulis melakukan metode ini dengan mempelajari dan mengumpulkan data dari buku-buku yang penulis jadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Data

Profil Responden Berdasarkan Gender

Gender	Frequency	Percent
Laki-laki	12	29,3%
Perempuan	29	70,7%
Total	41	100%

Berdasarkan penjelasan tabel diatas, dapat dilihat mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan dengan prosentase mencapai 70,7% atau sebanyak 29 responden dan dan 12 responden lainnya dengan prosentase sebesar 29,3% berjenis kelamin laki-laki.

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percent (%)
18-25	26	63,4%
26-35	8	19,6%
35-45	7	17,0%
Total	41	100%

Berdasarkan penjelasan tabel diatas, dapat terlihat rentang usia para responden terdiri dari 18 - 45 tahun. Mayoritas responden mempunyai rentang usia 18-25 tahun dengan prosentase mencapai 63,4 % atau sebanyak 26 responden , selanjutya responden mempunyai rentang usia 26-35 tahun dengan prosentase sebesar 19,6 % serta minoritas para responden mempunyai rentang usia 35-45 tahun dengan prosentase sebesar 17%.

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	41	23,00	40,00	30,8780	3,86778
X2	41	18,00	30,00	23,3902	3,21619
X3	41	15,00	28,00	22,0732	3,03636
Y	41	22,00	36,00	29,4390	3,68815
Valid n (listwise)	41				

Tabel output spss di atas menunjukkan bahwa variabel dengan jumlah responden (n) sebanyak 41, dari 41 responden hasil terkecil sebesar 18,00, dan nilai terbesar sebesar 40,00.

Uji Validitas Data

Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,592	0,3081	Valid
X1.2	0,515	0,3081	Valid
X1.3	0,795	0,3081	Valid
X1.4	0,783	0,3081	Valid
X1.5	0,760	0,3081	Valid
X1.6	0,630	0,3081	Valid
X1.7	0,541	0,3081	Valid
X1.8	0,598	0,3081	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel kompetensi komunikasi mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini berarti indikator-indikator kompetensi komunikasi dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpul data dan dapat disimpulkan juga bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Validitas Data X2

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,735	0,3081	Valid
X2.2	0,640	0,3081	Valid
X2.3	0,783	0,3081	Valid
X2.4	0,784	0,3081	Valid
X2.5	0,775	0,3081	Valid
X2.6	0,662	0,3081	Valid
X2.7	0,548	0,3081	Valid
X2.8	0,660	0,3081	Valid

Hasil uji validitas kecerdasan emosional (X2) seperti ditampilkan pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $> 0,3081$ dengan taraf signifikan $\alpha=0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas X3

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X3.1	0,855	0,3081	Valid
X3.2	0,508	0,3081	Valid
X3.3	0,860	0,3081	Valid
X3.4	0,519	0,3081	Valid
X3.5	0,869	0,3081	Valid
X3.6	0,645	0,3081	Valid

Hasil uji validitas budaya organisasi (X3) seperti ditampilkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > 0,3081 dengan taraf signifikan $\alpha=0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X3 dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Y

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,613	0,3081	Valid
Y2	0,618	0,3081	Valid
Y3	0,602	0,3081	Valid
Y4	0,631	0,3081	Valid
Y5	0,731	0,3081	Valid
Y6	0,654	0,3081	Valid
Y7	0,670	0,3081	Valid
Y8	0,580	0,3081	Valid

Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) seperti ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > 0,3081 dengan taraf signifikan $\alpha=0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

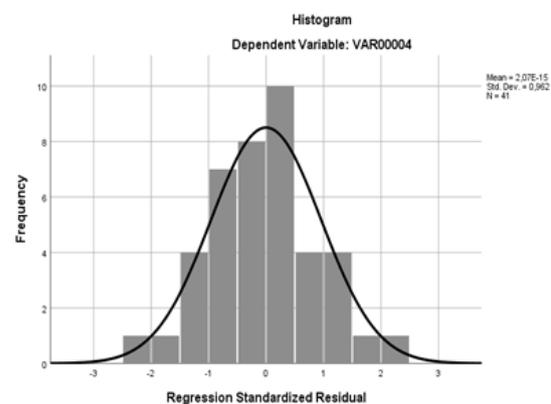
Hasil Uji Realiabilitas Data

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kompetensi komunikasi	0,759	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,819	Reliabel
Budaya organisasi	0,788	Reliabel
Kinerja karyawan	0,748	Reliabel

Dari hasil perhitungan ke empat variabel, analisis reliabilitas dengan teknik *cronbach alpha* pengujian reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel karena $\alpha > r$ tabel berdasarkan nilai *cronbach alpha* kompetensi komunikasi dapat diterima dengan reliabel karena lebih besar dari 0,6 begitu pula dengan kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

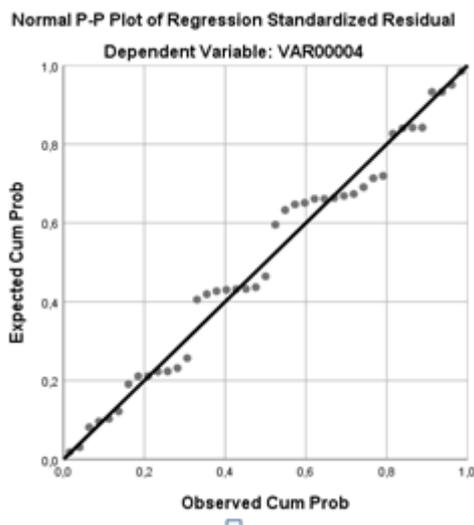
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data



Dari gambar diatas dengan menggunakan pendekatan histogram dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan terhadap PT. Pos Indonesia (batam) berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Grafik Pp-Plot Hasil Uji Normalitas Data



Sedangkan pada gambar dengan menggunakan grafik pp-plot diatas terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal, maka hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity statistics		
	Tolerance	Vif	Keterangan
Kompete komunikasi	0,049	20,467	Terdapat nilai multikolinieritas
Kecerdasan emosonal	0,048	20,874	Terdapat nilai multikolinieritas
Budaya organisasi	0,914	1,094	Tidak terdapat nilai multikolinieritas

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel kompetensi komunikasi memiliki nilai *tolerance* adalah sebesar 0,049 > 0,1 dan VIF sebesar 20,467. Kemudian variabel kecerdasan emosonal memiliki nilai *tolerance* 0,048 > 0.1 dan VIF sebesar 20,874. Dan variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,914 > 0,1 dan vif sebesar 1,094. Sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam model penelitian ini X1 dan X2 terdapat masalah multikolinieritas atau ada multikolinieritas. Dan X3 tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas, karena nilai *tolerance* berada dibawah 1, dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	7,068	2,800		2,524	0,016
Kompetensi komunikasi	-0,176	0,313	-0,193	-0,562	0,577
Kecerdasan emosional	0,240	0,380	0,219	0,633	0,531
Budaya organisasi	1,004	0,091	0,872	11,004	0,000

Pada tabel diatas, maka dibawah ini adalah persamaan regresi linier berganda pada rumus sebagai berikut:

$$y = 7,068 + (-0,176 x_1) + 0,240 x_2 + 1,004 x_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 7,068 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, & budaya organisasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Poskonstan sebesar 7,068.
2. Koefisien regresi kompetensi komunikasi bernilai negatif sebesar -0,176 menunjukkan bahwa jika nilai variabel kompetensi komunikasi tidak mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan PT. Pos juga tidak akan mengalami kenaikan - 0,176 (-1,76%).
3. Koefisien regresi kecerdasan emosional bernilai positif sebesar 0,240 menunjukkan bahwa nilai variabel kecerdasan emosional mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan PT. Pos juga akan mengalami kenaikan 0,240 (2,4%)
4. Koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif sebesar 1,004 menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan PT. Pos juga akan mengalami kenaikan 1,004 (1,04%).

Uji Parsial (Uji T)

Koefisien					
Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	7,068	2,800		2,524	0,016
Kompetensi komunikasi	-0,176	0,313	-0,193	-0,562	0,577
Kecerdasan emosional	0,240	0,380	0,219	0,633	0,531
Budaya organisasi	1,004	0,091	0,872	11,004	0,000

Data dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas bila nilai sig kurang dari 0.05. Dari ketentuan tersebut diperoleh dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Variabel Kompetensi Komunikasi (X1)

Hasil pengujian dengan spss diperoleh untuk variabel kompetensi komunikasi diperoleh nilai t hitung -0,562 dengan tingkat signifikan 0,577, yang berarti ha diterima dan ho ditolak, artinya kompetensi komunikasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Batam (Y).

Variabel Kecerdasan Emosional (X2).

Hasil pengujian dengan spss diperoleh untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai t hitung 0,633 dengan tingkat signifikan 0,531 yang berarti ha diterima dan ho ditolak, artinya kecerdasan emosional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Batam (Y).

Variabel Budaya Organisasi (X3)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel budaya organisasi (X3) diperoleh nilai t hitung 11,004 dengan tingkat signifikan 0,000 yang berarti ha diterima dan ho ditolak, artinya budaya organisasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Batam (Y).

Uji Sumultan (Uji F)

Anova ^a						
Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	392,487	3	130,829	45,772	,000 ^b
	Residual	105,757	37	2,858		
	Total	498,244	40			

Hasil perhitungan SPSS 25 pada tabel 4.12 menunjukkan nilai f hitung > f tabel atau $45,772 > 8,59$ dengan signifikan sebesar $,000^b < 0,05$ yang berarti ha diterima dan ho ditolak. Hal ini secara bersama-sama kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Batam.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R square	Adjusted r square	Std. Error of the estimate
1	,841 ^a	0,707	0,683	2,07531

Padaa tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,707 atau sebesar 7,07% yang dilihat pada kolom r square. Hal ini berarti pada variabel independen yakni kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan PT. Pos Batam) atau memberi kontribusi sebesar 7,07 %. Sedangkan sisanya sebesar 2,03 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Batam.

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Batam (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis data

diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,562$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,577$. Jadi diperoleh nilai t hitung $-0,562 > 1,684$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,577 > 0,05$. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos batam.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Batam.

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh signifikan $0,531$ terhadap kinerja karyawan pt. Pos batam (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis data diperoleh nilai t hitung $0,633$ dengan tingkat signifikansi $0,531$. Nilai t hitung tersebut lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Batam.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Batam.

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel budaya organisasi (X_3), berpengaruh signifikan $0,000$ terhadap kinerja karyawan PT. Pos Batam (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis data diperoleh nilai t hitung $11,004$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pos Batam.

Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Batam

Berdasarkan uji f tersebut maka diperoleh hasil f hitung $> f$ tabel ($45,772 > 8,59$) dengan signifikansi $0,000^b$ lebih kecil dari $0,05$. Maka H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Batam.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan pt. Pos batam, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t , terbukti dengan hasil t_{hitung} sebesar $-0,562 <$ dari t_{table} $1,684$ dan tingkat signifikansi $0,577 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pt. Pos batam.
2. Berdasarkan hasil uji t , terbukti dengan hasil t_{hitung} sebesar $0,633 <$ dari t_{table} $1,684$ dan tingkat signifikansi $0,531 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pt. Pos batam.
3. Berdasarkan hasil uji t , terbukti dengan hasil t_{hitung} sebesar $11,004 >$ dari t_{table} $1,684$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos batam.

4. Berdasarkan hasil uji f, dibuktikan dari nilai f hitung = 45,772 > dari f tabel = 8,59 dengan tingkat signifikan 0,000 < dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa hal yang mungkin mungkin bisa penulis sarankan adalah, sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, maka perlu menambah dan memperluas indikator masing-masing variabel yang digunakan. Indikator yang lengkap akan tercermin dalam kuisisioner, sehingga akan mempermudah responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diajukan.
- b. Selain ke tiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti lain yang akan meneliti permasalahan yang sama, tentang kinerja karyawan agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel, yaitu kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi perilaku kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baba, Ali (2012). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros*. Makasar :Stie-Ypup Makassar.
- Duwit¹, Filliks (2015). *Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat)*. Papua Barat : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Suksesi, Edwardin Laras Trias Ambar (2006). *Analisis Pengaruh*

- Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang. Semarang : Universitas Diponegoro.*
- Marga, Yossi Kanta (2016). *Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Tempuran Mas Surabaya. Surabaya : Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Narotama Surabaya.*
- Prof. Dr. Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta Cv.*
- Rapareni, Yussi (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang. Palembang : Stie Abdi Nusa Palembang.*
- Rio Marpaung & Citra Rumondang (2013). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Ssk Ii Pekanbaru. Pekanbaru : Fakultas Ekonomi Universitas Riau.*
- Res Mineke Kin Kaori, Sri Wahyu Lely Hana, Chairul Saleh (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada PT Pln (Persero) Area Jember. Kalimantan : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (Unej).*
- Sekarningtyas, Dyah Ayu (2011). *Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pemalang). Semarang : Universitas Diponegoro.*
- Setia, Budi (2017). *Analisis Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Budaya, Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Depo Pelita Bajarnegara). Tesis Sarjana: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.*
- Tanjung, Zulhardi. 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service.*
- Journal.unrika.ac.id.Vol 6,No.1 2019. ISSN: 2252-52672. Diakses 20 Juni 2019.
- Yakup, Suryadi (2015). *Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan*

Nusantara 1 (Persero) Aceh. Medan
:Stie Institut Teknologi Manajemen
Internasional.

Yuliana, Amalia Nur (2017). *Pengaruh
Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Dengan
Knowledge Sharing Sebagai
Variabel Mediasi (Studi Pada
Rskb Diponegoro Dua Satu Klaten
).* Surakarta :Institut Agama Islam
Negeri Surakarta.