

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

Prima Anindita

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: primaanindita099@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena dan didukung jurnal yang ada, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel independen serta secara simultan terhadap variabel dependen. Populasi penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (Disperkim LH) Kebumen dengan sampel penelitian sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, studi pustaka. Sikap responden diukur dengan skala likert 4 tingkatan dan data yang diperoleh diolah dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 22. Analisis data menggunakan analisis deskriptif serta analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel *perceived organizational support* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melainkan perlu dimediasi oleh variabel lain agar menjadi berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, *perceived organizational support*, dan kinerja.

ABSTRACT

This research was conducted based on phenomena and supported by existing journals, so that researchers are interested in conducting research on the effect of interpersonal communication, emotional intelligence, and perceived organizational support on performance. The purpose of this study was to analyze and explain the influence between the independent variables and simultaneously to the dependent variable. The population of this research is Civil Servants (PNS) at the Department of Housing and Settlements and Environment (Disperkim LH) Kebumen with a research sample of 57 people. The sampling technique used was saturated samples. Methods of data collection using questionnaires, interviews, literature study. Respondents' attitudes were measured using a 4-level Likert scale and the data were processed using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for Windows version 22. Data analysis used descriptive analysis and statistical analysis. The results showed that the interpersonal communication variable partially had a significant effect on performance, the emotional intelligence variable partially had a significant effect on performance, the partially perceived organizational support variable had no significant effect on performance but needed to be mediated by other variables in order to have an effect on performance.

Keywords: interpersonal communication, emotional intelligence, *perceived organizational support*, and performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Sebagai aset penting dan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi, SDM perlu mendapat perhatian dan dikelola dengan baik karena secanggih apapun teknologi yang dipergunakan serta berapapun besarnya modal organisasi, SDM dalam organisasi itulah yang akan mengelola dan mengerjakannya. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah ilmu dan

seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja efektif dan efisien untuk dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat pada umumnya.

Perusahaan yang menyadari bahwa SDM adalah aset utama dalam perusahaannya tentunya akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk produktif, kreatif, dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia kerja saat ini. Output yang diharapkan dari pegawai adalah kinerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya komunikasi

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

interpersonal kecerdasan emosional, serta persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*).

Komunikasi interpersonal yang terjalin dalam suatu organisasi/perusahaan merupakan faktor penting yang diperhatikan para manajer yang efeknya cenderung akan mempengaruhi kinerja. Menurut Purwanto (2011) pola komunikasi yang terbangun dalam komunikasi interpersonal lebih bersifat informal atau tidak formal dan bahasa yang digunakan dalam penyampaian pesan juga tidak bersifat formal. Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal (Mulyana, 2005:73). Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vera Puspitaningrum (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi hubungan komunikasi interpersonal, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja secara tidak langsung telah terlihat melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual yang dikemukakan oleh (Robert L. Mathis 2006:47). Disebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah individual dalam melakukan pekerjaan yang terdiri dari bakat, minat dan faktor kepribadian. Salah satu bentuk kemampuan individual tersebut dapat berupa kemampuan komunikasi interpersonal.

Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan profesional pada suatu organisasi memang membutuhkan waktu yang tidak singkat dan memerlukan proses yang panjang. Proses ini juga perlu didukung kecerdasan emosional yang tinggi dari pegawai dalam upaya menguasai dan menjalankan tugas dengan benar dan tepat waktu. Ada kecenderungan sebagian besar SDM masih memiliki kecerdasan emosi (EQ) yang kurang baik, seperti sifat iri hati, dengki, dendam, minder, mudah depresi, mudah marah, tidak suka orang lain lebih sukses, dan saling menjatuhkan kawan. Sifat seperti inilah yang nantinya akan mengganggu kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Boyatzis et al. (2000) menyatakan, bahwa kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Menurut Hein dalam Yadav (2011), menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Efendi dan Eddy (2013), menyatakan seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain.

Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memaknakan hubungan interpersonal dengan rasa nyaman sehingga tidak menimbulkan ketegangan emosi pada diri dan mampu mengatasi ketegangan emosi yang dialami, lebih peka terhadap lingkungan kerja, memiliki kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan orang lain, dapat menahan diri, bersikap empatik sehingga membuat orang lain merasa nyaman, tenang, dan senang bergaul dengannya, memiliki relasi yang baik didalam organisasi, tidak egois serta dapat bekerja sama.

Hasil penelitian Meyer (2000), kecerdasan emosional merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian Triana Fitriastuti (2013) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Goleman (2000) mengatakan, bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kemampuan kognitif (*cognitive intelligence*) saja yang dibutuhkan tetapi juga kemampuan emosional (*emotional intelligence*).

Selain itu, persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja juga akan mempengaruhi bagaimana kinerja mereka terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Eisenberger et al. (1986), *Perceived Organizational Support (POS)* akan dipengaruhi oleh berbagai aspek cara perlakuan organisasi untuk karyawannya yang akan mempengaruhi interpretasi karyawan akan motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut, hal ini menandakan bahwa karyawan berharap mendapat dukungan organisasi dalam berbagai macam situasi. Dukungan yang terpenting adalah membuat para pegawai merasa puas terhadap timbal balik dari organisasi dan merasakan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga dapat bekerja dengan semangat serta dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:701) dalam Pusparini dkk (2014) mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen)

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja PNS pada Disperkim LH) Kebumen”.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Pengertian kinerja lain dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dimana kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Nawawi (2006: 63) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja fapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Indikator kinerja menurut Bernadio dan Russel yang dikutip Gomes Cardoso Faustino (2000: 135) terdiri dari:

- a. *Quantity of work*
- b. *Quality of work*
- c. *Job knowledge*
- d. *Creativeness*
- e. *Cooperative*
- f. *Dependability*
- g. *Initiative*
- h. *Personal qualities.*

2. Komunikasi Interpersonal

Hariandja (2002: 153) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses menyampaikan informasi darisatu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Muhammad (2005: 158) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidaknya. Jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya (Sunarto, 2003: 13).

Devito (Effendy, 2003: 30) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk mendapatkan umpan balik segera. Menurut Devito (2011: 256-264), komunikasi interpersonal yang efektif memiliki indikator antara lain:

- a. Keterbukaan
- b. Empati
- c. Sikap mendukung
- d. Sikap positif
- e. Kesetaraan.

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient (EQ)* adalah serangkaian yang memungkinkan kita melapangkan jalan di dunia yang rumit, aspek pribadi, sosial, dan pertahanan dari seluruh kecerdasan, akal sehat yang penuh misteri, dan kepekaan yang penting untuk berfungsi setiap hari (Stein dan Book, 2002: 30-31). Kecerdasan emosi meliputi kapasitas untuk memahami emosi-emosi, menyesuaikan emosi-emosi, dan menghubungkan dengan perasaan-perasaan, mengerti keterangan atau informasi dari emosi dan mengelolanya (Mayer, 2001: 9). Bar-On (Relawu, 2007: 12) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai segala kemampuan non-kognitif, kompetensi-kompetensi, dan keterampilan yang mempengaruhi kesuksesan dalam menghadapi tuntutan lingkungan dan tekanan-tekanan.

Menurut Goleman (2000: 53), kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan membina hubungan dengan orang lain. Solovey (dalam Goleman, 2001: 57-59) membagi kecerdasan emosional menjadi lima indikator, yaitu:

- a. Mengenali emosi diri
- b. Mengelola emosi
- c. Memotivasi diri sendiri
- d. Mengenali emosi orang lain
- e. Membina hubungan dengan orang lain.

4. Perceived Organizational Support

Rhoades dan Eisenberger (2002: 698-714) menjelaskan *perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dinilai dengan keyakinan yang menyeluruh mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. *Perceived organizational support* adalah keyakinan global yang dibentuk oleh pegawai mengenai penilaian mereka terhadap organisasi yang dibentuk berdasarkan pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, interaksi dengan agen organisasi dan penilaian mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698-714).

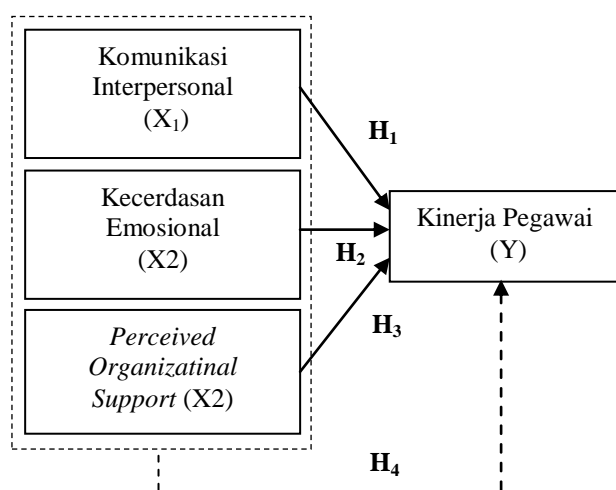
Perceived organizational support menurut Eisenberger (dalam Haryanto dan Kurniawan, 2017) didefinisikan sebagai keyakinan pegawai mengenai seberapa besar dukungan perusahaan terhadap pekerjaan dan kesejahteraan pegawai yang

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

bersangkutan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan bahwa tiga kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh pegawai memiliki hubungan dengan *perceived organizational support*, yaitu:

- a. *Fairness* (Keadilan)
- b. Dukungan atasan
- c. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja, yang meliputi:
 - 1) Pelatihan
 - 2) Gaji, pengakuan
 - 3) Keamanan dalam bekerja
 - 4) Kemandirian
 - 5) Peran stressor.

5. Model Empiris



**Gambar 1
Model Empiris**

Keterangan :

- > : Hubungan secara parsial
- - - - -> : Hubungan secara simultan

6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan model empiris dalam penelitian ini, maka terdapat empat hipotesis yang diajukan seperti berikut ini:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial variabel *perceived organizational support* terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan variabel komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen.

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 41) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah “sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu)”. Objek dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, *perceived organizational support*, dan kinerja.

2. Subjek Penelitian

Menurut Arikunto (2007: 152) merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum penelitian siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian dapat berupa benda, hal ataupun orang. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Disperkim LH Kebumen sejumlah 57 orang.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014: 148). Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Margono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Disperkim LH Kebumen yang berjumlah 57 orang.

Menurut Sugiyono (2014: 148), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang menjadi subjek penelitian tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Disperkim LH Kebumen yang berjumlah 57 orang. Sedangkan, teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2010). Menurut Sugiyono (2011: 62), teknik pengambilan sampel di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel disebut dengan *sampling jenuh*. Penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* karena populasinya kurang dari 100 orang.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber penelitian secara langsung melalui observasi, wawancara serta menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden.

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), misalnya jurnal, penelitian, buku-buku, teks.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
- b. Studi pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.
- c. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada seluruh PNS di Disperkim LH Kebumen.
- d. Wawancara, yaitu apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report* atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan keyakinan pribadi.

6. Teknik Analisis

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang bersifat deskriptif dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendapatan, dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori. Data yang diperoleh melalui analisis deskriptif ini dilakukan dengan cara-cara penyajiannya dalam bentuk tabel biasa maupun deskriptif frekuensi.

b. Analisis Statistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), uji hipotesis (uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi) menggunakan program SPSS (*Statistica Product and Service Solutions*) 22 for windows.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
≤ 25	6	10 %
26 – 35	10	18 %
36 – 45	16	28 %
46 – 55	17	30 %
≥ 55	8	14 %
Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui responden dengan usia ≤ 25 sebanyak 6 orang atau 10%, usia 26-35 tahun sebanyak 10 orang atau 18%, usia 36-45 tahun sebanyak 16 orang atau 28%, usia 46-55 tahun sebanyak 17 orang atau 30%, serta usia ≥ 55 tahun sebanyak 8 orang atau 14%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden dengan usia 36-45 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki-laki	27	47 %
Perempuan	30	53 %
Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa dari 57 responden sebanyak 27 orang atau 47% merupakan laki-laki dan 30 orang atau 53% merupakan perempuan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
SLTA	20	35 %
D3	10	18 %
S1	19	33 %
S2	8	14 %
Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 20 orang atau 35%, D3 sejumlah 10 orang atau 18%, S1 sejumlah 19 orang atau 33%, serta S2 dengan jumlah 8 orang atau 14%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden dengan tingkat pendidikan SLTA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
≤ 5	12	21 %
6 – 10	9	16 %
11 – 15	12	21 %
16 – 20	10	17,5 %
≥ 21	14	24,5 %
Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 12 orang atau 21%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang atau 16%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau 21%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 10 orang atau 17,5%, serta masa kerja ≥ 21 tahun sebanyak 14 orang atau 24,5%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja ≥ 21 tahun.

2. Analisis Statistika

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan terhadap semua butir pernyataan pada semua variabel penelitian yang meliputi komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, *perceived organizational support*, dan kinerja.

Setiap instrumen variabel dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi (α) < 0,05. Sebaliknya, instrumen dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi > 0,05. Nilai r_{tabel} diperoleh dari tabel nilai r dengan mengacu pada besarnya tingkat signifikansi (α) dan derajat bebas (df). Pada penelitian ini, besarnya $df = n-2=55$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2609. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment* menggunakan bantuan *SPSS for windows version 22.0*. Berikut

ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1) Variabel Komunikasi Interpersonal

Hasil uji validitas variabel komunikasi interpersonal (X1) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sign.	Ket.
X1.1	0,676	0,2609	0,000	Valid
X1.2	0,541	0,2609	0,000	Valid
X1.3	0,581	0,2609	0,000	Valid
X1.4	0,530	0,2609	0,000	Valid
X1.5	0,522	0,2609	0,000	Valid
X1.6	0,556	0,2609	0,000	Valid
X1.7	0,614	0,2609	0,000	Valid
X1.8	0,559	0,2609	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal dinyatakan valid (sah), karena secara keseluruhan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2) Variabel Kecerdasan Emosional

Hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional (X2) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sign.	Ket.
X2.1	0,601	0,2609	0,000	Valid
X2.2	0,564	0,2609	0,000	Valid
X2.3	0,551	0,2609	0,000	Valid
X2.4	0,563	0,2609	0,000	Valid
X2.5	0,583	0,2609	0,000	Valid
X2.6	0,445	0,2609	0,000	Valid
X2.7	0,594	0,2609	0,000	Valid
X2.8	0,589	0,2609	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid (sah), karena secara keseluruhan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3) Variabel Perceived Organizational Support

Hasil uji validitas variabel *perceived organizational support* (X3) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sign.	Ket.
X3.1	0,652	0,2609	0,000	Valid
X3.2	0,560	0,2609	0,000	Valid
X3.3	0,563	0,2609	0,000	Valid
X3.4	0,534	0,2609	0,000	Valid
X3.5	0,496	0,2609	0,000	Valid
X3.6	0,673	0,2609	0,000	Valid
X3.7	0,526	0,2609	0,000	Valid
X3.8	0,641	0,2609	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *perceived organizational support* dinyatakan valid (sah), karena secara keseluruhan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

4) Variabel Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sign.	Ket.
Y.1	0,644	0,2609	0,000	Valid
Y.2	0,629	0,2609	0,000	Valid
Y.3	0,442	0,2609	0,000	Valid
Y.4	0,482	0,2609	0,000	Valid
Y.5	0,645	0,2609	0,000	Valid
Y.6	0,492	0,2609	0,000	Valid
Y.7	0,662	0,2609	0,000	Valid
Y.8	0,639	0,2609	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dinyatakan valid (sah), karena secara keseluruhan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$, dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reabilitas penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Item Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket.
1	Komunikasi interpersonal	0,708	Reliabel
2	Kecerdasan emosional <i>Perceived</i>	0,689	Reliabel
3	organizational support	0,714	Reliabel
4	Kinerja	0,726	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 10, menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan. Uji tersebut meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2006: 96). Hasil analisis data dengan bantuan program *SPSS for windows version 22.0* diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Komunikasi interpersonal	0,202	4,955
2	Kecerdasan emosional <i>Perceived</i>	0,167	5,984
3	organizational support	0,179	5,572

Sumber: Data primer diolah, 2020

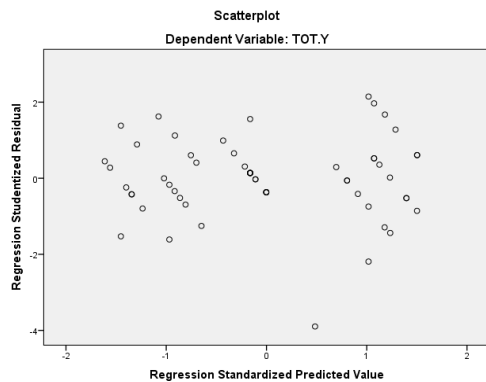
Berdasarkan Tabel 11, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:



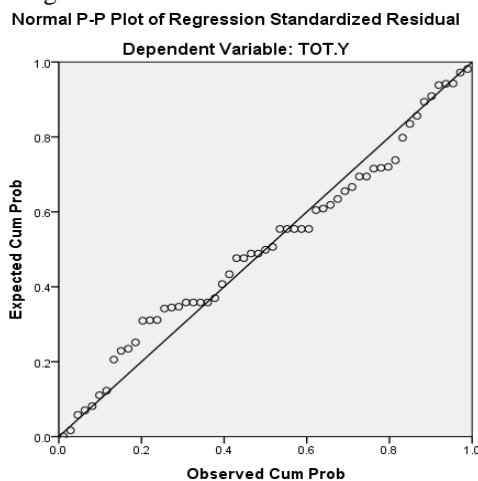
Sumber: Data primer diolah, 2020

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Hasil analisisnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2020

Gambar 2
Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3, diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut terdistribusi normal karena memenuhi asumsi normalitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan variabel komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* sebagai variabel independen. Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS for windows version 22.0 dapat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Stand. Coefficients			
	B	Beta			
(Constant)	-1,769	1,142	-1,549	0,127	
Komunikasi interpersonal	0,596	0,097	0,562	6,145	0,000
Kecerdasan emosional	0,356	1,111	0,321	3,193	0,002
<i>Perceived organizational support</i>	0,117	1,105	0,108	1,117	0,269

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 12, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : variabel kinerja

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi variabel X₁ (komunikasi interpersonal)

b₂ : koefisien regresi variabel X₂ (kecerdasan emosional)

b₃ : koefisien regresi variabel X₃ (*perceived organizational support*)

X₁ : komunikasi interpersonal

X₂ : kecerdasan emosional

X₃ : *perceived organizational support*

e : standar eror

Berdasarkan persamaan di atas, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,769 + 0,596X_1 + 0,356X_2 + 0,117X_3 + e$$

1) Konstanta (a) = -1,769

Nilai konstanta atau nilai tetap sebesar -1,769 menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi interpersonal (X₁), kecerdasan emosional (X₂), dan *perceived organizational support* (X₃) sama

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

dengan nol, maka nilai kinerja PNS di
Disperkim LH Kebumen yaitu sebesar -1,769.

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

support

- 2) $b_1 = 0,596$
Nilai koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X_1) sebesar 0,596. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi interpersonal (X_1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen sebesar 0,596.
- 3) $b_2 = 0,356$
Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,356. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen sebesar 0,356.
- 4) $b_3 = 0,117$
Nilai koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (X_3) sebesar 0,117. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel *perceived organizational support* (X_3) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen sebesar 0,117.

e. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun tersendiri pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai digunakan uji t dan uji F sebagai berikut:

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas, yaitu komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$, di mana k adalah variabel bebas sehingga diperoleh hasil $df = 57 - 3 = 54$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,00488. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket.
Komunikasi interpersonal	0,000	0,05	6,145	2,00488	Signifikan
Kecerdasan emosional	0,002	0,05	3,193	2,00488	Signifikan
<i>Perceived organizational support</i>	0,269	0,05	1,117	2,00488	Tidak Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 13, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Variabel komunikasi interpersonal (X1)

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel komunikasi interpersonal memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,145 > 2,00488$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen.

b) Variabel kecerdasan emosional (X2)

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kecerdasan emosional memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,193 > 2,00488$) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa H_2 diterima, yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen.

c) Variabel *perceived organizational support* (X3)

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel *perceived organizational support* memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,117 < 2,00488$) dengan tingkat signifikansi $0,269 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa H_3 ditolak, yang berarti bahwa variabel *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) pengaruh antara variabel komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* terhadap variabel kinerja dengan signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan F_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$, di mana k adalah variabel bebas sehingga diperoleh hasil $df = 57 - 3 - 1 = 53$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,78. Hasil analisis uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 14

**Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	274,162	3	91,387	180,121	0,000 ^b
Residual	26,890	53	0,507		
Total	301,053	56			

a. *Dependent Variable:* Tot.y1

b. *Predictors:* (Constant), Tot.X3, Tot.X1, Tot.X2

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-13, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($180,121 > 2,78$) dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Hal ini menunjukkan jika komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* naik maka kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen juga akan meningkat.

3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* terhadap variabel kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Pembahasan lebih lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,145 > 2,00488$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen, artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal dari PNS di Disperkim LH Kebumen maka kinerjanya juga akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vera Puspitaningrum (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menjalin komunikasi interpersonal dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,193 > 2,00488$) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa

kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen, artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dari PNS di Disperkim LH Kebumen maka kinerjanya juga akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana Fitriastuti (2013), Vera Puspitaningrum (2018), dan Akhmad Fauzan (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan kecakapan dan kemampuan pengendalian emosi seorang pegawai. Hal ini bertujuan untuk menunjang kemampuan kinerja dari para pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

c. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,117 < 2,00488$) dengan tingkat signifikansi $0,269 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa H_3 ditolak, yang berarti bahwa variabel *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, akan tetapi hasil analisis uji t bernilai positif yang artinya *perceived organizational support* mungkin berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Variabel *perceived organizational support* perlu dimediasi oleh variabel lain agar berpengaruh terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Artinya, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen ditolak.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silvana Mursidta (2017) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi tetap perlu memperhatikan mengenai bagaimana anggapan atau persepsi pegawai terkait dukungan dari organisasi yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi walaupun harus melalui mediasi variabel lain terlebih dahulu.

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

d. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($180,121 > 2,78$) dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Artinya, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen diterima.

Hal ini menunjukkan jika komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* naik maka kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan komunikasi interpersonal organisasi secara efektif, kecakapan dan kemampuan pengendalian emosi seorang pegawai serta bagaimana anggapan atau persepsi pegawai terkait dukungan dari organisasi.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 22.0 for windows* mengenai pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen), maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

- a. Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal dari PNS di Disperkim LH Kebumen maka kinerjanya juga akan meningkat.
- b. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Artinya, bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dari PNS di Disperkim LH Kebumen maka kinerjanya juga akan meningkat.
- c. *Perceived organizational support* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Variabel *perceived organizational support* perlu dimediasi oleh

variabel lain agar berpengaruh terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen.

- d. Secara simultan (bersama-sama) komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Artinya, bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support* dari PNS di Disperkim LH Kebumen maka akan meningkatkan performa kinerjanya.

2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini masih mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen, penelitian ini hanya terbatas pada faktor komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support*.
- b. Penelitian ini melibatkan subjek yang terbatas yaitu hanya dengan populasi dan sampel PNS di Disperkim LH Kebumen tanpa kriteria tertentu.

3. Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian ini, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Artinya semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal PNS di Disperkim LH Kebumen maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Melalui komunikasi interpersonal, para pegawai akan diberikan penjelasan oleh pimpinannya mengenai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian ini, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional PNS di Disperkim LH Kebumen maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya, karena seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenali dirinya, mampu berpikir rasional, berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain yang

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

nantinya berdampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian ini, *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen. Meskipun demikian, variabel *perceived organizational support* harus tetap ditingkatkan yaitu dengan memberikan dukungan yang lebih dari atasan terhadap kesejahteraan pegawainya, selalu berlaku adil terhadap pegawainya, serta memberikan gaji terhadap pegawai secara tepat waktu. Selain itu, organisasi harus lebih memperhatikan pemberian penghargaan kepada pegawainya, seperti penghargaan terhadap pegawai yang teladan.

b. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian guna memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil, dan penelitian terdahulu. Adapun implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen selain faktor komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan *perceived organizational support*, misalnya faktor kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, disiplin kerja.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini. Penelitian ini masih menggunakan hipotesis yang sederhana, maka dari itu sebaiknya penelitian selanjutnya dapat menambahkan hipotesisnya agar bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Agustian, A. G. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: ARG A Publishing.

Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI Hal. 134. Jakarta: Rineka Apta.

_____. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.

Arni, Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Aw, Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Boyatzis, R.E., Goleman, D., and Rhee, K, (2000). *Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competencies Inventory (ECI)*. Dalam Bar-On, R. and Parker, J.D.A. Eds. *Handbook of Emotional Intelligence*. Sanransisco: Jossey-Bass.

Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis Manajemen. Bandung: Universitas Padjajaran.

Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.

Deddy, Mulyana. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Devito, Joseph. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. Edisi ke-5. Jakarta: Professional Books.

_____. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Karisma Publishing.

Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

_____. 2013. *Ilmu Komunikasi, Teori, dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Eisenberger, et al. 1986. *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*. 71 (3): 500-507.

_____. 2001. *Reciprocation of Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*. 86 (4). 42-51.

_____. 2002. *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*. 87 (4). 698-714.

Fitriastuti, Triana. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Kalimantan Timur: Fakultas Ekonomi, Universitas Mulawarman.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: UNDIP.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2000. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2001. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- _____. 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Bandung: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2007. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gouldner, A. W. 1960. *The norm of reciprocity: A preliminary statement*. *American Sociological Review*. 25 (2). 161-178.
- Hayanto, Kurniawan. 2017. *Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Commitment Karyawan*. *Jurnal PSYCHE*. Universitas Putra Indonesia. 1. 10. (46-50).
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Kerlinger, F. N. 1973. *Founding Of Behavior Research*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, R. L. & J. H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. 2001. *Emotional Intelligence as a Standard Intelligence*. *Emotion* 1.232-242.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Mursidta, Silviana. 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.5 No.1
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Pusparini, dkk. 2014. *Pengaruh Commitment Organizational dan (POS) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui (OCB) pada PT. Nasmoco Kaligawe*. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*. Vol. 4 No. 2.
- Relawu. (2007). *Hubungan antara Religiusitas dengan Kecerdasan Emosi pada Remaja Beragama Islam*. Depok: Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Tidak Diterbitkan.
- Rivai & Basri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Stein, S.J dan Book, H.E. 2004. *Ledakan EQ. Limabelas Prinsip Dasar Kecerdasan Emosi Meraih Sukses (Terjemahan Trinanda Riani Januarsari dan Yudhi Murtanto)*. Bandung: Kaiffa.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Kebumen)**

- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunarto. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Amus Yogyakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Vera Puspitaningrum. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Great Giant Pineapple*. Lampung: Fakultas Ekonomi, Universitas Lampung.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Yadav, Nidhi. 2011. *Emotional intelligence and its effects on job performance: A comparative study on life insurance sales professionals*. *International Journal of Multidisciplinary Research*. Vol.1.Issue 8. Hal 248-260.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.