


Kompetensi Individu, Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Provinsi Maluku

Tehubijuluw Zacharias

Universitas Kristen Indonesia Maluku

Article Info	ABSTRACT
Article history: Accepted: 5 Oktober 2022 Publish: 10 October 2022	This study aims to analyze the influence of individual competence, communication, emotional intelligence and organizational culture on employee performance. The population in this study includes all employees at the Maluku Provincial Election Commission totaling 30 people with saturated sample determination. Analysis using multiple linear regression with the help of SPSS 20.00. The results showed that individual competence, communication, emotional intelligence and organizational culture had a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance at the Maluku Provincial Election Commission, where individual competency variables had the most dominant influence on employee performance at KPU Maluku Province.
Keywords: <i>Individual Competence, Communication, Emotional Intelligence, Organizational Cultur, Performance</i>	
	<i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i>
	
Corresponding Author: Tehubijuluw Zacharias <i>Universitas Kristen Indonesia Maluku</i> Email : tehubijuluwzacharias@yahoo.com	

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang dige- rakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan kare- na upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi sebagai kinerja pegawai. Jika sum- ber daya aparatur pemeritah bekerja dengan baik maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja yang dica- pai pegawai pada akhirnya akan memper- baiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempe- ngaruhi kinerja pegawai yaitu faktor penge- tahuan, keterampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat super- fisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya.

Kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi di- definisikan sebagai aspek pribadi dari seo- rang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai prestasi kerja yang superior. As- pek-aspek pribadi termasuk sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keteram- pilan. Kompetensi-kompetensi akan menga- rahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan prestasi kerja.

Salah satu aspek pribadi yang merupa- kan kompetensi adalah komunikasi, dengan komunikasi organisasi dapat memelihara mo- tivasi pegawai dengan memberikan penjela- san kepada pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerja- kannya dan

apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Spencer et al dalam Edwardin, 2006: 1).

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Kemudian faktor lain menurut Goleman (2002: 38) yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja pegawai ialah kecerdasan emosional (Emotional Quotient) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup.

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

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

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Maluku adalah Lembaga Penyelenggara Pemilihan Umum yang bertempat di Provinsi Maluku, tetap dan mandiri yang mempunyai tugas, wewenang dan kewajiban menyelenggarakan Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden dan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. KPU Provinsi Maluku terdiri dari Sumber Daya Manusia (DM) yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang beragam sehingga sangat berpengaruh dalam komunikasi dan penyampaian informasi. Penyampaian informasi yang seharusnya berhubungan antar bidang tidak berjalan dengan lancar di antaranya disebabkan oleh keterbatasan keterampilan dan pengetahuan para pegawai dalam berkomunikasi dengan baik. Hal ini menunjukkan budaya komunikasi antara sesama pegawai maupun atasan masih belum efektif. Kenyataan tersebut berkaitan dengan perilaku kerja individual pegawai yang kurang dapat membina hubungan dengan pegawai lain dalam bekerja karena menganggap bahwa setiap pegawai sudah mempunyai tugasnya masing-masing dan bertanggung jawab atas apa yang ditugaskan kepadanya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku?
2. Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku?
4. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku?
6. Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi untuk orang-orang tertentu. Seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung kepada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beranekaragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Sedangkan menurut Prawirosentono (1999: 29) menjelaskan bahwa kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja (*performance*) organisasi tersebut. Walaupun kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta harus disertai dengan kapasitas masing-masing peserta organisasi bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, maka baik individu maupun organisasi dalam menjalankan aktivitasnya harus didasari oleh peraturan dan kinerja yang baik. Atau dengan kata lain, bahwa organisasi yang merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan menuntut adanya kinerja, baik dari individu sebagai bagian dari sistem. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Pengertian kinerja atau *performance* menurut Prawirosentono (1999: 2) adalah hasil menurut Prawirosentono (1999: 2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu 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.

Lebih lanjut Prawirosentono (1999: 216) mengemukakan pengertian tentang penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian formal atas hasil kerja seseorang yang dilakukan oleh seorang penilai. Hasil penilaian harus disampaikan direksi, atasannya dan kepada karyawan bersangkutan lalu dimasukkan dalam file dokumen kepegawaian karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya Martoyo (1998: 84) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan, pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan dirinya untuk kepentingan perusahaan/organisasi. Adapun yang menjadi sasaran penilaian karyawan antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sebagainya. Tentunya penilaian prestasi yang tinggi senantiasa diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam melaksanakan tugas, pandai bergaul dan sebagainya.

Suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi dituntut terselenggaranya secara terstruktur, konsisten dan berkelanjutan. Perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pencapaian hasil organisasi dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya meliputi penerimaan, pengalokasian, pengamanan dan pengembangannya, dipertanggungjawabkan melalui media pertanggungjawaban yang disebut akuntabilitas kerja.

Selanjutnya Nawawi (1997: 234) mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/non fisik. Kesempatan untuk berkinerja perlu ditambahkan meskipun seorang pegawai mungkin bersedia dan mampu. Hal ini untuk menghindari adanya kendala dari kinerja, yaitu adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Penilaian pegawai juga memungkinkan pegawai menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap definisi yang dapat diketahui. Dengan demikian maka kinerja adalah suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriterianya yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil secara fisik, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungannya kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan (Suprihanto, 1996: 2).

Kompetensi

Konsep kompetensi itu sendiri berawal dari artikel David McClelland yang menggerakkan yakni "*Testing for Competence Rather Than Intelligence*". Artikel tersebut meluncurkan gerakan kompetensi dalam psikologi industrial. David McClelland menyimpulkan, berdasarkan hasil penelitian bahwa tes kecakapan akademik tradisional dan pengetahuan serta nilai dan ijazah sekolah: (1) tidak dapat memprediksi keberhasilan di pekerjaan/kehidupan, (2) biasanya bisa terhadap masyarakat sosial ekonomi rendah.

Kesimpulan ini, membuat David McClelland bertanya-tanya, apabila bukan kecerdasan, apa yang dapat memprediksi keberhasilan pekerjaan/kehidupan, maka ia mulai mencari metode penelitian untuk mengidentifikasi variabel kompetensi yang bisa memprediksi prestasi kerja karyawan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor ekonomi sosial atau ras. David McClelland menggunakan sampel kriteria (*criterion sample*), sebuah metode yang membandingkan antara orang sukses dengan orang yang kurang sukses dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan kesuksesan. Karakteristik-karakteristik atau kompetensi-kompetensi ini, ketika muncul dan dipertunjukkan secara konsisten, mengarah pada kesuksesan hasil kerja. Hal ini pula yang menyebabkan beragamnya definisi kompetensi.

Mitrani (1995: 21) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai prestasi kerja yang superior. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan prestasi kerja (Lasmaha di dalam Prayitno dan Suprpto, 2002: 2).

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan kita memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter.

Hutapea dan Thoha (2008: 28) mengutip pendapat Spencer dan Spencer (1994) bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan perilaku individu, dimana ketiga komponen itu dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri dan motif.

Keterampilan

Hutapea dan Thoha (2008: 29) menyatakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki dibanding pengetahuan. Namun seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kebutuhan modernisasi akan keterampilan merupakan keharusan bagi tenaga kerja yang terdidik. Dengan tingkat keterampilan tinggi telah memperbesar tuntutan adanya pegawai multifungsional. Pegawai multifungsional adalah orang-orang yang terlatih dalam dua atau lebih bidang keahlian atau disiplin ilmu, sehingga diharapkan mereka mampu melaksanakan

beberapa pekerjaan yang diperlukan oleh sistem kerja modern. Pekerjaan yang sangat beragam dipandang oleh pegawai lebih menantang karena mencakup beberapa jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga menghilangkan kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. Apabila pekerjaan itu bersifat fisik, diperlukan kekuatan otot, kesehatan badan dan sebagainya. Keragaman menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi pegawai, karena mereka dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara berbeda.

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Konsep Diri

Hutapea dan Thoha (2008: 30) menyatakan bahwa konsep diri (*self-concept*) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu. Konsep diri menunjukkan bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri atau sesuatu. Konsep ini mempengaruhi etika, cara pandang atau pengertian seseorang tentang sesuatu.

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Sikap (*attitude*) adalah kesiapan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka jelas sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan maupun tidak. Hal ini menyangkut obyek, orang atau peristiwa dimana sikap mencerminkan bagaimana merasakan mengenai sesuatu.

Di samping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Sikap adalah suatu bentuk aktivitas akal dan pikiran yang ditujukan pada objek tertentu dan menghasilkan suatu pilihan atau ketetapan hati terhadap objek tertentu (Moenir, 2001: 142). Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu seperti senang, menerima, menolak, ragu-ragu, masa bodoh, curiga dan sebagainya. Lebih lanjut Robbins (1996: 197) menyatakan bahwa "sikap merupakan gabungan komponen yang meliputi afeksi (emosi dan perasaan), kognisi (persepsi dan pendapat), serta kecenderungan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu". Sedangkan Gibson dalam Sedarmayanti (1996: 144) menyatakan bahwa "sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang".

Antara sikap dan keberhasilan organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat seperti yang dikemukakan oleh Moenir (2001: 143) bahwa dalam organisasi kerja, sikap yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaan sangat penting artinya karena menjadi salah satu faktor keberhasilan organisasi kerja. Pada dasarnya sikap umum orang terhadap suatu objek tertentu minimal ada 8 macam, yang hal ini juga berlaku bagi pegawai terhadap objek tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya yaitu sikap menerima, sikap curiga, sikap ragu-ragu, sikap menolak, sikap pura-pura, sikap tidak menentu, sikap ketergantungan, dan sikap tidak peduli (apatis).

Komunikasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi menjadi kapanpun juga, setidaknya-tidaknya ada satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan pesan.

Secara tradisional (fungsionalis dan objektif) komunikasi organisasi cenderung menekankan kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasional (*organizational boundary*). Fokus utamanya adalah menerima, menafsirkan dan bertindak berdasarkan informasi dalam suatu konteks, dimana tekanannya adalah komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Sementara sifat terpenting komunikasi organisasi adalah penciptaan pesan, penafsiran dan penanganan kegiatan anggota organisasi. Bagaimana komunikasi berlangsung dalam organisasi, dan apa maknanya bergantung pada konsepsi seseorang mengenai organisasi. Bila organisasi dianggap sebagai struktur atau wadah yang telah ada sebelumnya, maka komunikasi dianggap sebagai suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu wadah (Putnam, 1983). Dalam pandangan itu, komunikasi berfungsi mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Panuju (2007), menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu hubungan yang terjadi di dalam suatu organisasi, bersifat formal dan informal dan berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi seringkali melibatkan komunikasi diadik, komunikasi antar pribadi dan ada kalanya juga komunikasi publik.

Mulyana (2004) menyebutkan bahwa secara luas fungsi komunikasi pada suatu tingkat organisasi dapat dianalisa sebagai berikut: Produksi dan pengaturan menentukan rencana sasaran dan tujuan, merumuskan bidang-bidang masalah, mengkoordinasikan tugas-tugas secara fungsional; Instruksi, petunjuk, dan perintah untuk melaksanakan fungsi serta tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahan, memimpin dan mempengaruhi serta untuk memotivasi bawahan, menentukan standar hasil prestasi dan kerja karyawan; Untuk menilai prestasi karyawan, sosialisasi (pemasarakatan); berkaitan dengan yang mempengaruhi harga diri, kebanggaan, rasa memiliki, dan tanggung jawab dari pihak bawahan, human relations antar pribadi dan manajemen organisasi; memotivasi untuk menyatukan keinginan dan tujuan antara individu-individu dengan sasaran dan tujuan pokok organisasi atau perusahaan.

Hambatan-hambatan mungkin akan selalu hadir dalam proses komunikasi, mulai dari kurangnya sifat terbuka di antara pimpinan dan karyawan, hal tersebut akan menyebabkan pemblokatan atau keengganan untuk menyampaikan pesan. Pimpinan mau memberikan informasi ke bawah bila mereka merasa bahwa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas. Begitu pula dengan pegawai, keengganan mengemukakan masalah maupun saran kepada pimpinan cukup menghambat terbukanya jalur komunikasi yang lancar dan kondusif. Penggunaan media yang lebih sering digunakan oleh para pimpinan dalam menyampaikan pesan kepada bawahan tidak begitu efektif dibandingkan komunikasi secara langsung/personal. Komunikasi personal, selain memudahkan dalam mencairkan kekakuan dan prasangka yang lebih sering muncul tanpa adanya interaksi langsung.

Kecerdasan Emosional

Menurut Ary Ginanjar Agustian (2002: 199) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh manusia. Kecerdasan emosional menurut Goleman (2002: 512) adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Sedangkan menurut Imam Kam (2009: 102) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati (kegembiraan, kesedihan, kemarahan, dan lain-lain) tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan mampu mengendalikan stres. Kecerdasan emosional berdasarkan teori yang telah dijelaskan adalah kemampuan diri seorang individu untuk mengenali perasaannya secara optimal sehingga dapat mengatur dirinya sendiri, menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas hidupnya dan dapat membina hubungan baik terhadap orang lain dan juga mampu menimbulkan rasa empati di lingkungan sosial.

Budaya Organisasi

Chuck Williams (2001: 84) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang dilakukan di antara anggota organisasi. Menurut Taliziduhu Ndraha (2005: 74), budaya organisasi adalah budaya yang terbentuk sebagai produksi interaksi antara manusia jaringan organisasi terkait. Sedangkan Tampubolon (2008: 230) mengartikan budaya organisasi sebagai kesepakatan perilaku pegawai di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus pada hasil dan kepentingan pegawai, kreatif dan akurat menjalankan tugas.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang dianggap benar dan diwariskan kepada pegawai baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir dan bertindak dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi seringkali diciptakan oleh pendiri organisasi, kemudian dipertahankan dengan cara memberitahukan riwayat organisasi dan merayakan kepahlawanan organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan dan mendorong keterlibatan pegawai, dapat memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi, serta yang senantiasa menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi.

Pemikiran tentang keragaman dan perbedaan budaya serta program pendidikan pegawai adalah suatu budaya yang terbentuk dalam suatu organisasi terdiri atas pembentukkan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi ke arah positif, diperlukan sistem pengelolaan manajemen agar arah pembentukan budaya itu terkendali dan menjadi modal utama bagi organisasi dan anggota-anggotanya dalam berperilaku dan bertindak, dimana budaya yang telah terbentuk secara naluri akan dapat menjalarkan mengikuti tindakan-tindakan yang akan dilakukan oleh setiap anggota organisasi. Kondisi seperti demikianlah yang menggambarkan suatu budaya organisasi, baik itu organisasi bisnis, produksi atau jasa, yang kemudian disebut sebagai budaya organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada KPU Provinsi Maluku. Waktu penelitian selama 2 bulan. Metode penelitian adalah semua aspek, peraturan dan teknik-teknik yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis data.

Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi, komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol ξ dan X , sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai pada KPU Provinsi Maluku yang diberi simbol Y .

2. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan skala Likert dengan interval 1 sampai 5, dengan bentuk pertanyaan-pilihan ganda, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada KPU Provinsi Maluku berjumlah 30 orang.

2. Sampel

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

Instrumen Penelitian

1. Kuesioner, yakni sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (self report) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti.
2. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar, 2007: 5).

2. Uji Reliabilitas

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2006: 164).

Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisa regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

Definisi Operasional

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, maka diperlukan definisi dan metode pengukuran variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner penelitian, yaitu:

1. Kinerja pegawai (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Kompetensi (X1). Kompetensi adalah aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai prestasi kerja yang superior. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan prestasi kerja.
3. Komunikasi (X2). Komunikasi adalah merupakan kemampuan seorang individu untuk mendemonstrasikan pengetahuan dari perilaku berkomunikasi yang tepat dalam suatu situasi tertentu.
4. Kecerdasan emosional (X3). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi; menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.
5. Budaya organisasi (X4). Budaya organisasi adalah kesepakatan perilaku pegawai di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus pada hasil dan kepentingan pegawai, kreatif, dan akurat menjalankan tugas.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Pengaruh variabel bebas yaitu kompe- tensi individu, komunikasi, kecerdasan emo- sional dan budaya organisasi terhadap va- riabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di- ketahui melalui analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20.00”, diperoleh tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Reg.	t.hitung	Probabilitas	r ² Parsial
Kompetensi Individu (X ₁)	0,373	2,842	0,005	0,330
Komunikasi (X ₂)	0,249	2,812	0,002	0,225
Kecerdasan Emosional (X ₃)	0,140	2,659	0,004	0,198
Budaya Organisasi (X ₄)	0,235	2,737	0,009	0,221
Konstanta : 24,791	F. Ratio		: 17,301	
R square : 0,790	Prob.		: 0,007	
Multiple R : 0,889	n		: 30	

Berdasarkan tabel di atas, maka persa- maan regresi berganda sebagai berikut:

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

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

Persamaan tersebut di atas bermakna bahwa:

- Nilai b₀ sebesar 24,791 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 24,791 satuan dengan asumsi tidak dipengaruhi oleh kompetensi individu, komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya orga- nisasi.
- Nilai b₁ sebesar 0,373 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika kompe- tensi individu meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan me- ningkat sebesar 0,284 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai b₂ sebesar 0,249 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika komuni- kasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,249 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai b₃ sebesar 0,140 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika kecerdas- an emosional meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan me- ningkat sebesar 0,140 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai b₄ sebesar 0,235 bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 (satu sa- tuan, maka kinerja pegawai akan me- ningkat sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

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

- Pengujian hipotesis pertama, kedua, ke- tiga, dan keempat

Hipotesis pertama menyatakan kompe- tensi individu (X₁), komunikasi (X₂), kecer- dasan emosional (X₃), dan budaya organisasi (X₄) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Pe- ngujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai t hitung dengan nilai t tabel pada derajat bebas (df=25).

- Nilai t hitung untuk variabel kompetensi individu sebesar 2,842 > nilai t tabel (df=25) sebesar 1,708; sehingga disim- pulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa kompetensi individu ber- pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 2,812 > nilai t tabel (df=25) se- besar 1,708; sehingga disimpul- kan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 2,659 > nilai t tabel (df=25) sebesar 1,708; sehingga disim- pulkan Ho ditolak, Ha diterima yang berarti bahwa kecerdasan emosional ber- pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 4) Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar $2,737 >$ nilai t tabel ($df=25$) sebesar $1,708$; sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengujian hipotesis kelima
Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3), dan budaya organisasi (X_4) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada $df_{(4)(25)}$. Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar $8,135 >$ F tabel pada $df_{(4)(25)}$ sebesar $2,76$; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3), dan budaya organisasi (X_4) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh ketiga variabel ini adalah $0,790$ atau $79,0\%$ variabel kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu (X_1), komunikasi (X_2), kecerdasan emosional (X_3), dan budaya organisasi (X_4) dan sisanya sebesar $21,0\%$ ($100\% - 79,0\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
- c. Pengujian hipotesis keenam
Tabel di atas menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel *kompetensi individu*, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r^2 parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel *kompetensi individu* dengan besar pengaruh $33,0\%$, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara ketiga variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai

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

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

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kompetensi individu (X_1) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5% . Hasil pengujian tersebut diperoleh t hitung untuk variabel kompetensi individu sebesar $2,842$; sedangkan besarnya t tabel pada taraf kepercayaan 5% adalah sebesar $\pm 1,708$. Nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial, variabel kompetensi individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Nilai t hitung dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kompetensi individu tidak sama dengan 0 , dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Variabel komunikasi (X_2) ternyata bertanda positif, ini berarti bila komunikasi berlangsung dengan baik, akan mendukung kinerja pegawai. Selanjutnya besarnya koe-

fisien regresi 0,249 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel komunikasi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,249 satu- an kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

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

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel komunikasi (X_2) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 2,812; sedangkan besarnya t tabel pada taraf kepercayaan 5% adalah sebesar $\pm 1,708$. Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial, variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Nilai t hitung dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel komunikasi tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

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

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

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel kecerdasan emosional (X_3) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 2,659; sedangkan besarnya t tabel pada taraf kepercayaan 5% adalah sebesar $\pm 1,708$. Nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial, variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Nilai t hitung dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel kecerdasan emosional tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

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

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,221. Ini berarti bahwa: variabel budaya organisasi dapat menjelaskan setiap variasi

perubahan kinerja pegawai sebesar 0,221 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja sebesar 49,3% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel budaya organisasi (X_3) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,737; sedangkan besarnya t tabel pada taraf kepercayaan 5% adalah sebesar $\pm 1,708$. Nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung > nilai t tabel. Nilai t hitung dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

5. Pengaruh antara kompetensi, komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

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

6. Variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel kompetensi individu, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r^2 parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel kompetensi individu dengan besar pengaruh 33,0%, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara ketiga variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi individu masih menjadi pendorong utama peningkatan kinerja bagi sebagian besar pegawai KPU Provinsi Maluku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

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

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan beberapa hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja, yaitu:

1. Untuk kompetensi individu terus ditingkatkan melalui pelatihan dan mengikuti seminar-seminar yang dapat menunjang kompetensi individu ke arah yang lebih baik lagi.
2. Untuk meningkatkan terjalinnya komunikasi yang baik antara bawahan dengan pimpinan dan antar pegawai, perlu adanya kebebasan berkomunikasi supaya lebih efektif memberikan solusi.
3. Pegawai diharapkan mampu mengelola kecerdasan emosional yang dimilikinya agar ketika ada masalah bisa diselesaikan dan tidak berkepanjangan, sehingga tidak menghambat pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja dalam organisasi.
4. Sosialisasi dan penerapan budaya organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephens P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Kaya.
- Suprihanto, John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.