



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PEMATANGSIANTAR

Betharia Melanye Sidabutar^{1)*}, Erbin Chandra^{2)*}, Andy Wijaya^{3)*}, Vivi Candra^{4)*} ¹

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: bethariasidabutar47@gmail.com,

Abstract

Human resources are the most important factor in organizational institutions to support the success of running an organization effectively and efficiently. This research intends to examine how communication and emotional intelligence influence employee performance at the Pematangsiantar City Civil Service Police Office. Questionnaires, interviews and documentation were used to collect data. Validity and reliability tests were carried out on the research instrument. Normality, qualitative descriptive analysis, and quantitative descriptive analysis are all types of data analysis approaches. Validity and reliability tests were carried out on the research instrument. Normality, qualitative descriptive analysis, and quantitative descriptive analysis are all types of data analysis approaches. The findings of this research support the idea that communication and emotional intelligence have a positive and significant relationship with employee performance. According to correlation coefficient analysis, communication and emotional intelligence have a strong correlation with employee performance. Communication and emotional intelligence can be used to explain high and low employee performance. The findings of the hypothesis test show that H₀ is rejected, indicating that communication and emotional intelligence have a positive and significant impact on employee performance both simultaneously and partially.

Keywords: *Communication, Emotional Intelligence, Employee Performance*

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting di dalam instansi organisasi sebagai penunjang keberhasilan berjalannya organisasi dengan efektif dan efisien. Penelitian ini bermaksud untuk menguji bagaimana komunikasi dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrument penelitian. Normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif adalah semua jenis pendekatan analisis data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrument penelitian. Normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif adalah semua jenis pendekatan analisis data. Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Menurut analisis koefisien korelasi, komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai berkorelasi kuat. Komunikasi dan kecerdasan emosional dapat digunakan untuk menjelaskan tinggi dan rendahnya kinerja pegawai. Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa H₀ ditolak, menunjukkan bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting di dalam instansi organisasi sebagai penunjang keberhasilan berjalannya organisasi dengan efektif dan efisien. Sebuah organisasi harus mampu mendorong sumber daya manusianya untuk memberikan kinerja yang optimal agar dapat dicapai tujuan yang direncanakan. Berhasilnya suatu organisasi juga ditentukan oleh pengelolaan manajemen yang baik agar dapat menghasilkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Memiliki komunikasi internal yang baik merupakan aspek penting pada sebuah organisasi, dengan komunikasi yang optimal akan membantu pegawai membangun keterlibatan dan kedekatan satu sama lain. Sejalan dengan itu kecerdasan emosional memiliki peranan yang sangat penting dalam proses menghadapi kehidupan sosial yang harus berinteraksi dengan orang lain. Dengan adanya dua faktor tersebut secara otomatis kinerja pegawai akan lebih meningkat dan organisasi dapat dengan mudah mencapaitujuannya.

Satuan Polisi Pamong Praja Pematang Siantar yang disingkat SATPOL PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan Peraturan Daerah dengan diterbitkannya UU NO. 22 tahun 1999 nama Polisi Pamong Praja sebagai perangkat daerah. Dan yang terakhir dengan diterbitkannya UU NO.32 tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah, lebih memperkuat keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai pembantu Kepala Daerah dalam mengakkan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan

ketentraman masyarakat dibentuklah Satuan Polisi Pamong Praja.

Kinerja pegawai merupakan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap suatu instansi atau organisasi. Kinerja dari suatu organisasi sangat penting karena dengan kinerja yang efektif maka hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Untuk itu setiap individu yang bekerja di dalam organisasi memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi. Adapun dimensi kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dapat diukur pada (Permenpan RB. No. 6 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2022), tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diukur pada dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan pada Perilaku Kerja (PK) meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan.

Fenomena kinerja yang belum optimal dapat dilihat pada dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada aspek kualitas kerja yaitu masih kurangnya pendekatan secara humanis ke para pedagang ketika pegawai Satpol PP melakukan tugas lapangan, pada umumnya diidentikan memiliki citra dan image yang kasar, arogan, dan sewenang-wenang, fenomena yang masih belum optimal juga terdapat dimensi waktu dimana waktu operasional kerja tidak digunakan secara efektif dan efisien terlihat terlihat pegawai bersantai dan duduk secara berkumpul serta tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selain itu, dari aspek PK (Perilaku Kerja) terlihat fenomena yang belum optimal pada dimensi komitmen dimana pegawai tidak komitmen dengan aturan

yang telah ditetapkan misalnya sering tidak ikut apel pagi, tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan, sering mangkir bekerja. Fenomena juga terlihat pada dimensi inisiatif kerja dimana kurangnya berpikir sendiri dalam mengambil tindakan yang diperlukan, meskipun dalam keadaan mendesak, menunggu arahan dari atasan, sehingga produktivitas kerja terganggu.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya komunikasi. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan komunikasi secara vertikal dan horizontal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Lestari *et al.*, 2016), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun dimensi komunikasi yaitu komunikasi kebawah, komunikasi keatas, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal.

Fenomena komunikasi yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota pematang Siantar terjadi pada dimensi komunikasi ke atas, terlihat masih ada pegawai yang memiliki rasa segan atau canggung dalam menyampaikan pendapat maupun keluhan tentang pekerjaannya kepada pimpinan, sehingga komunikasi kurang akrab dan canggung. Kemudian pada dimensi komunikasi horizontal terlihat beberapa orang pegawai yang kurang jelas menyampaikan informasi kepada pegawai lainnya sehingga sering terjadi kesalahpahaman dan salah persepsi tentang pekerjaan yang telah diberikan.

Selain komunikasi, kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja

pegawai. Perihal ini sejalan dengan (Simanjuntak *et al.*, 2019), menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kecerdasan emosional. Adapun dimensi kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri sendiri, empati dan keterampilan sosial.

Fenomena kecerdasan emosional yang terjadi pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar yaitu dimensi manajemen diri, dimana masih terdapat pegawai yang kurang manajemen diri terlebih emosi yang berlebihan terlihat ketika melakukan diskusi dengan rekan kerja sering melontarkan kata kasar dan volume suara yang meninggi, sehingga dikhawatirkan menimbulkan keributan. Kemudian fenomena juga terlihat pada dimensi keterampilan sosial, masih adanya pegawai yang kurang membangun hubungan interpersonal dengan rekan kerja seperti kurangnya kerjasama ketika rekan kerja membutuhkan bantuan, dan kurang mengutamakan kepentingan orang lain seperti pada saat adanya masyarakat yang datang untuk melapor.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat adanya masalah antara fenomena kenyataan yang diharapkan mengenai komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai sehingga penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS yang terdapat pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar yang berjumlah 52 orang data pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber

data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, dan kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif.

Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari penelitian berdistribusi normal atau tidak. Apabila data sudah normal maka pengujian berikutnya menggunakan perhitungan statistik parametris dan melakukan pengujian menggunakan perhitungan statistik non parametris apabila data yang diperoleh tidak normal. Berikut ini dapat dilihat tabel hasil pengujian normalitas:

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Sminov Test

	Komunikasi	Kecerdasan Emosional	Kinerja Pegawai	Total
<i>N</i>	52	52	52	52
<i>Normal</i>	45.21	56.15	62.65	164.02
<i>Parameters^{a,b}</i>	5.602	6.958	5.383	15.444
<i>Most Extreme Differences</i>	.126 .074	.087 .078	.176 .103	.085 .066
<i>Negative</i>	-.126	-.087	-.176	-.085
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.908	.626	1.267	.614
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.382	.828	.381	.845

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Dari tabel 1. hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Sminov Test* di atas, dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel komunikasi sebesar 0,382, variabel kecerdasan emosional sebesar 0,828, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,381 serta total

keseluruhan sebesar 0,845 memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > dari α 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Setelah itu dilakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena yang terjadi dari variabel penelitian saat ini:

Dibawah ini merupakan penentuan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dan dimasukkan ke dalam beberapa kelas interval dan rumus penentuan intervalnya sebagai berikut:

Interval Kelas = (Sugiyono, 2017)

Dimana:

Data Terbesar = 5

Data Terkecil = 1

Jumlah Kelas = 5

Maka, Interval Kelas =

= = = 0,8

Berdasarkan rumus penentuan interval di atas diperoleh interval kelas = 0,8, dan terdapat beberapa ketentuan dari hasil rumus tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Komunikasi	Kecerdasan Emosional	Kinerja Pegawai
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik	Baik	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Komunikasi

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak tepat sasaran. Adapun dimensi komunikasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar adalah komunikasi kebawah, komunikasi keatas, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal.

Fenomena komunikasi yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota pematang Siantar terjadi pada dimensi komunikasi ke atas, terlihat masih ada pegawai yang memiliki rasa segan atau canggung dalam menyampaikan pendapat maupun keluhan tentang pekerjaannya kepada pimpinan, sehingga komunikasi kurang akrab dan canggung. Kemudian fenomena juga terjadi pada dimensi komunikasi horizontal terlihat beberapa orang pegawai yang kurang jelas menyampaikan informasi kepada pegawai lainnya sehingga sering terjadi kesalahpahaman dan salah persepsi tentang pekerjaan yang telah diberikan

Pada komunikasi untuk dimensi komunikasi ke bawah di indikator pimpinan member pengarahan memiliki nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pimpinan yang sudah memberikan arahan dengan baik kepada pegawainya sehingga pegawai sudah memahami apa yang harus dilakukannya. Indikator pimpinan dalam memberikan perintah memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pimpinan selalu memberikan perintah kepada pegawainya sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh pegawai di kantor. Selanjutnya indikator pimpinan dalam memberikan motivasi

memiliki nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pimpinan yang selalu memberikan motivasi kepada pegawai nya agar selalu bersemangat untuk melakukan pekerjaannya.

Dimensi komunikasi ke atas di indikator anda dalam menyampaikan keluhan kepada pimpinan memiliki nilai rata-rata 3,04 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang memiliki rasa segan atau canggung dalam menyampaikan pendapat maupun keluhan tentang pekerjaannya kepada pimpinan, sehingga komunikasi kurang akrab dan canggung. Indikator anda dalam memberikan pendapat tentang suatu pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,23 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari diperusahaan pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan suara atau pendapat mereka tentang pekerjaan yang akan diberikan kepada mereka. Selanjutnya indikator anda dalam melaporkan hasil kerja memiliki nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pegawai yang selalu tepat waktu melaporkan hasil kerja yang dilakukannya kepada pimpinan.

Selanjutnya dimensi komunikasi horizontal untuk indikator anda dalam menyampaikan informasi tentang pekerjaan kepada rekan kerja memiliki nilai rata-rata 2,92 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa orang pegawai yang kurang jelas menyampaikan informasi kepada pegawai lainnya sehingga sering terjadi kesalahpahaman dan salah persepsi tentang pekerjaan yang telah diberikan. Indikator anda dalam menyelesaikan masalah dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,69 dengan kriteria jawaban

baik, hal ini terlihat dari para pegawai yang sudah mampu menyelesaikan masalah yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan tanpa harus bergantung kepada pegawai lainnya. Selanjutnya indikator anda dalam memberikan dukungan sesama rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pegawai yang saling support atau saling mendukung ketika ada pegawai lainnya yang mampu atau memberikan masukan untuk pekerjaan yang akan dilakukan diperusahaan tersebut.

Selanjutnya pada dimensi komunikasi diagonal di indikator kejelasan informasi yang didapat dari bagian yang berbeda tentang pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari setiap bagian diperusahaan selalu memberikan informasi yang tepat dan jelas kepada pegawai apabila ada yang membutuhkannya sehingga pegawai tersebut dapat dengan nyaman melakukan pekerjaannya. Indikator perluasan informasi yang didapat pegawai yang bukan satu bagian memiliki nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari para pegawai di perusahaan walaupun mereka berbeda bagian pekerjaan selalu memberikan informasi yang tepat dan akurat apabila ada pegawai dibagian lain yang ingin menanyakan tentang suatu pekerjaan kepadanya. Selanjutnya indikator anda dalam membina suatu hubungan dengan rekan kerja yang bukan satu bagian memiliki nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sudah mampu membina hubungan baik dengan sesama pegawai walaupun bukan satu bagiannya dengan bersikap ramah ataupun melakukan tegur sapa pada saat diperusahaan.

Dari seluruh total jawaban, maka

dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,23 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi komunikasi ke atas pada indikator anda dalam memberikan pendapat tentang suatu pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,92 dengan kriteria cukup baik terdapat pada dimensi komunikasi horizontal di indikator anda dalam menyampaikan informasi tentang pekerjaan kepada rekan kerja.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengontrol emosinya dengan cerdas untuk berhasil dalam memenuhi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Pematang Siantar dapat diukur menjadi lima dimensi yaitu kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri sendiri, empati dan keterampilan sosial.

Fenomena kecerdasan emosional yang terjadi pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar yaitu dimensi manajemen diri, dimana masih terdapat pegawai yang kurang manajemen diri terlebih emosi yang berlebihan terlihat ketika melakukan diskusi dengan rekan kerja sering melontarkan kata kasar dan volume suara yang meninggi, sehingga dikhawatirkan menimbulkan keributan. Kemudian fenomena juga terlihat pada dimensi keterampilan sosial, masih adanya pegawai yang kurang membangun hubungan interpersonal dengan rekan kerja seperti kurangnya kerjasama ketika rekan kerja membutuhkan bantuan, dan kurang mengutamakan kepentingan orang lain seperti pada saat adanya masyarakat yang datang untuk melapor.

Pada kecerdasan emosional dimensi kesadaran diri untuk indikator keyakinan akan kemampuan sendiri memiliki nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai sudah yakin akan kemampuan yang dimilikinya sehingga dia melakukan pekerjaan dengan nyaman. Indikator kesadaran tentang tanggung jawab pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai sadar akan tanggung jawab yang mereka terima setiap ada pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan sangat teliti agar pekerjaan yang diterima tidak terdapat kesalahan. Selanjutnya indikator kemampuan anda dalam memahami dampak negative yang akan terjadi memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena setiap pegawai sudah memahami apapun dampak yang diberikan oleh pekerjaan yang mereka terima sehingga mereka harus melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin.

Dimensi manajemen diri untuk indikator pengendalian diri ketika bekerja dibawah tekanan memiliki nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sudah mampu mengendalikan dirinya sendiri apabila dia harus bekerja dibawah tekanan. Indikator anda mengatasi dorongan emosi yang muncul saat adanya masalah memiliki nilai rata-rata 3,08 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang kurang manajemen diri terlebih emosi yang berlebihan terlihat ketika melakukan diskusi dengan rekan kerja sering melontarkan kata kasar dan volume suara yang tinggi, sehingga dikhawatirkan menimbulkan keributan. Selanjutnya indikator ketenangan anda dalam bekerja

memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari para pegawai yang sudah bisa bekerja dengan tenang apabila tidak terjadi masalah dalam pekerjaan.

Pada dimensi motivasi diri indikator semangat dalam mencapai target memiliki nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pegawai yang selalu berusaha untuk mencapai target kerja dengan bekerja dengan baik dan teliti agar hasil kerja yang dilakukannya memuaskan dan target dapat dengan cepat tercapai. Indikator keyakinan anda bahwa setiap masalah ada jalannya memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang percaya bahwa setiap masalah yang terjadi pasti ada jalan keluarnya. Selanjutnya indikator kemampuan untuk terus bertahan memiliki nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai masih mampu bertahan meski mereka mendapatkan masalah yang berat dan selalu berusaha untuk dapat memperbaiki dan menyelesaikan masalah tersebut.

Dimensi empati indikator kemampuan anda dalam memahami pandangan rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pegawai lainnya sudah bisa memahami para rekan kerjanya apabila mereka memberikan pandangan yang berbeda terkait masalah pekerjaan yang mereka terima. Indikator kemampuan pegawai dalam memahami perasaan orang lain memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai sudah mampu memahami perasaan pegawai lainnya ditempat kerja dan juga saling menghargai satu sama lain di tempat kerja. Selanjutnya indikator kemampuan anda dalam menyelaraskan

diri dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari para pegawai di tempat kerja sudah bisa menyelaraskan diri mereka masing-masing dengan rekan kerja lainnya.

Selanjutnya dimensi keterampilan sosial indikator sikap anda dalam mengutamakan kepentingan orang lain memiliki nilai rata-rata 2,88 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang membangun hubungan interpersonal dengan rekan kerja seperti kurangnya kerjasama ketika rekan kerja membutuhkan bantuan, dan kurang mengutamakan kepentingan orang lain seperti pada saat adanya masyarakat yang datang untuk melapor. Indikator kemampuan anda menenangkan rekan kerja yang marah memiliki nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari para pegawai yang sudah mampu menenangkan rekan kerja mereka seperti menanyakan permasalahan apa yang terjadi dan ikut membantu menyelesaikan masalah tersebut. Selanjutnya indikator anda mengakui kesalahan pada rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari para pegawai yang bersikap adil dan tegas apabila rekan kerja mereka melakukan kesalahan dan harus mengakui kesalahan yang diperbuatnya.

Dari seluruh total jawaban maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan total jawaban responden secara keseluruhan untuk nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional dari hasil jawaban responden di atas sebesar 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Dengan nilai tertinggi sebesar 3,94 dengan kriteria jawaban baik diperoleh oleh dimensi

keterampilan sosial di indikator anda mengakui kesalahan pada rekan kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,88 dengan kriteria jawaban cukup baik diperoleh pada dimensi keterampilan sosial dengan indikator sikap anda dalam mengutamakan kepentingan orang lain.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas pegawai tersebut serta dimensi-dimensi lainnya. Baik buruknya kinerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan dapat berpengaruh dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pematang Siantar diukur berdasarkan (Permenpan RB. No. 6 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2022), tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diukur pada dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan pada Perilaku Kerja (PK) meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan.

Fenomena kinerja yang belum optimal dapat dilihat pada dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terdapat pada dimensi waktu dimana waktu operasional kerja tidak digunakan secara efektif dan efisien terlihat terlihat pegawai bersantai dan duduk secara berkumpul serta tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu, dari aspek PK (Perilaku Kerja) terlihat fenomena yang belum optimal pada dimensi komitmen dimana pegawai tidak komitmen dengan aturan yang telah ditetapkan misalnya sering tidak ikut apel pagi, tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan, sering mangkir bekerja sehingga banyak pekerjaan yang tertunda.

Pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator ketekunan pegawai menangani volume pekerjaan yang banyak diperoleh nilai rata-rata 4,17 dengan kriteria baik, hal ini karena pegawai mampu menangani pekerjaan dengan volume yang banyak. Untuk indikator tingkat pencapaian target kerja diperoleh nilai rata-rata 3,96 dan memiliki jawaban baik, hal ini sudah terlihat dari pegawai yang sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dengan semangat sehingga pekerjaan cepat selesai dan target dapat dicapai dengan cepat. Indikator tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh rata-rata 3,96 dan memiliki jawaban kriteria baik, hal ini terlihat dari pegawai yang sudah mengerjakan tugasnya dengan baik dan teliti pada saat mengerjakannya. Pada indikator kualitas hasil kerja yang pegawai capai memiliki nilai rata-rata 3,94 dengan jawaban baik, hal ini karena tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik.

Indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan memiliki nilai rata-rata 3,27 dengan kriteria jawaban cukup baik, ini dikarenakan waktu operasional kerja tidak digunakan secara efektif dan efisien terlihat terlihat pegawai bersantai dan duduk secara berkumpul serta tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Indikator tingkat kehadiran pegawai memiliki nilai rata-rata 4,02 dengan kriteria jawaban baik, ini karena pegawai selalu hadir pada saat bekerja tanpa adanya pemberitahuan yang tidak jelas. Indikator jumlah anggaran yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena instansi selalu memberikan anggaran yang cukup bagi pegawai untuk menyelesaikan

tugas. Indikator kemampuan dalam mengalokasikan biaya memiliki nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai selalu bisa mengalokasikan biaya untuk pekerjaan yang sedang dikerjakannya.

Selanjutnya pada dimensi perilaku kerja untuk indikator tingkat pelayanan yang diberikan pegawai memiliki nilai rata-rata 3,96 dengan kriteria baik, hal ini karena pegawai selalu memberikan pelayanan yang baik. Pada indikator sikap pegawai dalam memberikan pelayanan memiliki nilai rata-rata 4,04 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena sudah terlihat dari beberapa pegawai yang sudah memberikan sikap yang baik ketika melakukan pelayanan. Indikator komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya memiliki nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai tidak komitmen dengan aturan yang telah ditetapkan misalnya sering tidak ikut apel pagi, tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan, sering mangkir bekerja sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Selanjutnya indikator tingkat kesediaan pegawai melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan memiliki nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban baik, ini karena pegawai selalu bersedia membantu atau mengerjakan tugas tanpa disuruh oleh atasannya.

Selanjutnya indikator kemampuan pegawai dalam menciptakan gagasan baru memiliki nilai rata-rata 4,02 dengan kriteria jawaban baik, hal ini pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh dan mengembangkan apa yang dia miliki sehingga dia mampu menciptakan gagasan baru. Indikator pegawai dalam menyelesaikan masalah memiliki nilai rata-rata 4,02 dengan kriteria jawaban

baik, ini karena pegawai sudah bisa mengatasi masalah yang terjadi pada saat bekerja. Selanjutnya indikator hubungan kerja sama antar pegawai memiliki nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena di instansi pegawai saling bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Indikator kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai memiliki nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena antara pegawai sudah bisa bekerja sama dengan pegawai lainnya di kantor.

Dari seluruh total jawaban, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik. Untuk hasil tertinggi yaitu 4,17 dengan kriteria baik pada dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator ketekunan pegawai menangani volume pekerjaan yang banyak. Dan untuk hasil terendah yaitu 3,27 dengan kriteria cukup baik untuk dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X_1 adalah komunikasi dan X_2 adalah kecerdasan emosional serta Y adalah kinerja pegawai. Maka perhitungan menggunakan program SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

Tabel 3.

Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	34.090	5.321	
1 Komunikasi	.465	.152	.484
Kecerdasan emosional	.134	.122	.174

Dependent Variable: Kinerja_a

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.6 di atas, diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 34,090 + 0,465X_1 + 0,134X_2$, artinya jika komunikasi naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,465 dan jika kecerdasan emosional naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,134 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel X_1 (komunikasi), X_2 (kecerdasan emosional), dan Y (kinerja pegawai) dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Selanjutnya, dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan korelasi yang sering disimbolkan dengan r. Nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS versi 22. Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien
Determinasi Komunikasi dan
Kecerdasan Emosional dengan Kinerja
Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.357	4.316

- a. *Predictors:* (Constant), komunikasi, Kecerdasan Emosional
 b. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Dari hasil korelasi pada tabel 3. di atas diperoleh nilai r sebesar 0,618 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar, sesuai dengan kriteria korelasi pada tabel 3.6.

Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,382, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar dapat dijelaskan oleh komunikasi dan kecerdasan emosional sebesar 38,2%, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti prosedur kerja, stres kerja, serta variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan kecerdasan emosional yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi

SPSS Versi22.

Tabel 5.
Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	564.985	2	282.492	15.165	.000 ^b
Residual	912.784	49	18.628		
Total	1477.769	51			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), komunikasi, Kecerdasan Emosional

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Berdasarkan tabel 5. di atas diperoleh nilai F_{hitung} dengan $dk = n-k-1$ ($52-2-1=49$) sebesar $15,165 > F_{tabel}$ ($0,05 ; 2$ vs 49) sebesar 3,209 atau dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Lestari *et al.*, 2018) dan (Simanjuntak *et al.*, 2019).

Uji Parsial (Uji t)

Adapun uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui apakah antara variabel bebas X_1 (komunikasi) dan X_2 (kecerdasan emosional) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan ketentuan $dk = n-k-1$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95%. Perhitungan uji t kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dibantu dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 22 yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6.
Perkiraan Nilai t_{hitung} Komunikasi
terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	7.379	.000
¹ Komunikasi	5.385	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
 Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Berdasarkan tabel 6. di atas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel komunikasi sebesar 5,385 > t_{tabel} dengan $df = n-2$ (52-2=50) sebesar 2,014 atau taraf signifikansi 0,000 < α 0,05 maka H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Lestari *et al.*, 2018).

Tabel 7.
Perkiraan Nilai t_{hitung} Kecerdasan
Emosional terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	7.595	.000
¹ Kecerdasan Emosional	4.231	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
 Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 22 (2023)

Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel kecerdasan emosional sebesar 4,231 > t_{tabel} dengan $df = n-2$ (52-2=50) sebesar 2,014 atau taraf signifikansi 0,000 < α 0,05 maka H_0 ditolak, artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Simanjuntak *et al.*, 2019).

Evaluasi Komunikasi

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antar dua orang atau lebih yang dapat menciptakan dan mempengaruhi perilaku seseorang

merupakan komunikasi yang terjadi dilingkungan organisasi atau perusahaan. Adapun dimensi komunikasi yaitu komunikasi kebawah, komunikasi keatas, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal. Berdasarkan hasilpenelitian yang dilihat dapat dilihat dari hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden dan mendapatkan nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,77 dengan kriteria jawaban baik.

Walaupun komunikasi memiliki kriteria baik namun masih ada beberapa aspek yang berada dibawah nilai rata-rata keseluruhan yaitu pada dimensi memiliki nilai di bawah rata-rata keseluruhan yaitu dimensi komunikasi ke atas untuk indikator anda dalam menyampaikan keluhan kepada pimpinan berada pada nilai rata-rata 3,04 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pimpinan dapat memperbaiki komunikasi dengan lebih terbuka dan fleksibel serta melakukan komunikasi dua arah yang efektif agar kedepannya apabila pegawai ingin menyampaikan permasalahan atau keluhan tidak segan untuk menyampaikan kepada pimpinan.

Pada dimensi komunikasi horizontal untuk indikator anda dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja berada pada nilai rata-rata 2,92 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkannya sebaiknya pegawai lebih menjalin keakraban guna menimbulkan komunikasi yang hangat. Selanjutnya indikator menyelesaikan masalah dengan rekan kerja berada pada nilai rata-rata 3,69 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya diharapkan kedepannya kepada para pegawai agar terus dapat menyelesaikan sendiri masalah pekerjaan dengan rekan kerjanya dan tidak

bergantung dengan pegawai lainnya sehingga pekerjaan yang lain yang mereka kerjakan menjadi tidak terganggu dan dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan evaluasi komunikasi di atas dapat ditarik kesimpulan dimana apabila setiap indikator yang berada di bawah rata-rata ditingkatkan maka akan meningkatkan komunikasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Dengan adanya komunikasi yang baik pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain cara di atas, untuk meningkatkan komunikasi juga dapat dilakukan dengan memperhatikan proses komunikasi seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017), yaitu harus ada pembicara, apa yang di bicarakan dan ada penerima.

Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi dapat meningkatkan peluang sukses dengan cepat berkembang dan itu sangat mempengaruhi cara berpikir seseorang tentang emosi dan perilaku manusia. Adapun dimensi kecerdasan emosional yakni kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri sendiri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional pada Satuan Polisi Pamong Praja Pematang Siantar dapat dikatakan baik, ini dapat dilihat dari hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden dan mendapatkan nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,74 dengan kriteria jawaban baik.

Walaupun kecerdasan emosional memiliki kriteria baik namun masih ada beberapa faktor yang memiliki nilai di bawah rata-rata keseluruhan. Pada dimensi manajemen diri untuk indikator anda mengatasi dorongan emosi yang muncul

saat adanya masalah berada pada nilai rata-rata 3,08 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pimpinan dapat melakukan teguran terhadap pegawai yang terlihat tidak bisa mengendalikan emosinya dan pimpinan dapat mencoba untuk menenangkan pegawai tersebut sambil bertanya apa yang terjadi agar masalah yang dihadapinya dapat terselesaikan dan kedepannya pegawai tersebut dapat lebih baik untuk mengendalikan emosi.

Pada dimensi keterampilan sosial untuk indikator sikap dalam mengutamakan kepentingan orang lain berada pada nilai rata-rata 2,88 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pimpinan lebih sering mengadakan pertemuan dengan pegawainya dan membahas apa saja yang dapat mempertahankan hubungan baik didalam perusahaan pentingnya menjaga komunikasi dan menjalin hubungan kerja sama dengan rekan kerja lain dan juga para pegawai dapat lebih peduli dengan rekan kerja dan tidak hanya mementingkan diri sendiri saja. Pada dimensi kesadaran diri untuk indikator keyakinan akan kemampuan sendiri berada pada nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pegawai lebih berusaha meningkatkan kemampuannya dalam hal bekerja.

Dari evaluasi kecerdasan emosional di atas dapat ditarik kesimpulan dimana apabila setiap indikator yang berada di bawah rata-rata ditingkatkan maka akan meningkatkan kecerdasan emosional pegawai. Walaupun masih dikatakan baik, instansi masih perlu memperbaiki dan meninjau kembali setiap emosi yang dimiliki oleh para pegawainya. Selain itu, untuk meningkatkan kecerdasan emosional

juga dapat dilakukan dengan memperhatikan dimensi kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2018), yaitu lingkungan keluarga, dan lingkungan non keluarga.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu instansi yang diukur berdasarkan aturan yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai apabila sudah baik maka tujuan instansi akan lebih mudah terwujud. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pematang Siantar dapat dikatakan baik, dapat dilihat dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dan diperoleh nilai secara keseluruhan sebesar 3,91 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih ada beberapa indikator yang perlu menjadi perhatian karena masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Pada dimensi sasaran kerja pegawai untuk indikator pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memiliki nilai rata-rata 3,27 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya atasan dapat memberi teguran kepada para pegawainya untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan agar pekerjaan tersebut selesai dengan cepat dan target kerja bisa dicapai dengan baik.

Pada dimensi perilaku kerja dengan indikator komitmen pegawai dalam instansi yang memiliki nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkan hal ini sebaiknya atasan melakukan teguran kepada pegawai yang tidak komitmen kepada perusahaan ataupun tidak mentaati peraturan yang telah dibuat agar kedepannya pegawai

dapat lebih disiplin dalam bekerja. Pada indikator hubungan antara pegawai pada satu area kerja yang sama dalam bertukar pikiran memiliki nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya diharapkan kedepannya kepada para pegawai agar terus menjalin hubungan yang baik antara rekan satu kerja dalam hal bertukar pikiran.

Dari evaluasi kinerja pegawai di atas dapat ditarik kesimpulan dimana apabila setiap indikator yang berada di bawah rata-rata ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi, maka Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar akan lebih mudah mencapai tujuan.

Selain itu, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dapat dilakukan memperhatikan dimensi kinerja pegawai menurut (Permenpan RB. Nomor 6 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2022), tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diukur pada dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan pada Perilaku Kerja (PK) meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan.

Simpulan

Hasil analisis regresi linier menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai baik secara simultan. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Kemudian hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja

pegawaidapat dijelaskan oleh komunikasi dan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan H_0 ditolak, artinya komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan (uji t) menunjukkan H_0 ditolak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar baik secara parsial.

Saran

Untuk meningkatkan komunikasi sebaiknya pimpinan dapat memperbaiki komunikasi dengan lebih terbuka dan fleksibel serta melakukan komunikasi dua arah yang efektif agar kedepannya apabila pegawai ingin menyampaikan permasalahan atau keluhan tidak segan untuk menyampaikannya kepada pimpinan.

Untuk meningkatkan kecerdasan emosional sebaiknya pimpinan lebih sering mengadakan pertemuan dengan pegawainya dan membahas apa saja yang dapat mempertahankan hubungan baik didalam perusahaan pentingnya menjalin hubungan kerja sama dengan rekan kerja lain dan juga para pegawai dapat lebih peduli dengan rekan kerjadan tidak hanya mementingkan diri sendiri saja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya atasan dapat memberi teguran kepada para pegawainya untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan agar pekerjaan tersebut selesai dengan cepat dan target kerja bisa di capai dengan baik.

Sehubungan dengan keterbatasan penulis, penyajian penelitian masih

terdapat banyak kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerjapada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Sebagai masukan untuk peneliti selanjutnya, apabila ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama sebaiknya memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi, prosedur kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Referensi

- Alam, S. (2014) **‘Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lembaga penjaminan mutu pendidikan’**, (Juli), pp. 135–145.
- Badrudin. (2013) *Dasar-dasar Manajemen*. Edited by Alfabeta. Bandung.
- Bangun, Wilson. (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.hal:6
- Efendi, U. (2015) **Asas Manajemen**. IX. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauzi, A. and A, R.H.N. (2020) **Manajemen Kinerja**. Surabaya: Airlangga University Press.
- Gaol, J.L. (2014) **Human Capital**. Edited by B. N. Purnawanti. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Goleman, D. (2018) **Emotional Intelligence:Kecerdasan Emosional Mengapa lebih penting daripada IQ**. Edisi: Keduapuluh. Jakarta:PT Gramedia.
- Gunu, U. and Oladepo, R.O. (2014) ‘Impact of emotional intelligence on employees’ performance and organizational commitment: A case study of Dangote Flour Mills workers’, University of mauritius research journal, 20, pp. 1–32.*

- Hoesada, J. (2013) **Taksonomi Ilmu Manajemen**. Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Ikhsan, Afran, Tarigan, N. M. R. and Zakhyadi, A. (2015) **Perilaku Organisasi: Organizational Behavior**. Pertama. Bandung: CV Madenatera Indonesia.
- Indartono, S. (2014) **Pengantar Manajemen**. Character. Yogyakarta: Yukaprint.
- Isnain, M.N. (2019) **‘Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Tik Universitas Tadulako’**, 5(Vol 5, No 8 (2017)), pp. 29–31. Available at: [file:///C:/Users/User/Downloads/9682-31494-1-PB \(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/9682-31494-1-PB(1).pdf).
- Krietner, Robert, dan Angelo. K. (2014) **Perilaku Organisasi**. Edisi: 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, S. *et al.* (2018) **‘Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar’**, *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2), pp. 41–49. Available at: <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i2.72>.
- Lubis, S. *et al.* (2019) **Pengantar Manajemen**. 2 end. Edited by A. Ikhsan. Medan: Madenatera.
- Mangkunegara, A. P. (2013) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- A. P. (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2014) **Manajemen**. Cetakan Pertama. Bandung: Cipustaka Media.
- Maryani (2019) **‘Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kabupaten Tanggamus’**, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Purwanto, D. (2014) **Komunikasi Bisnis**. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tentang Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. (2022).**
- Ridhawati, A. (2016) **‘Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan’** Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap’. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Robbins, S.P. and Judge, T. A. (2013) **Organizational Behavior**. 15th edn. England: Pearson. Sherly *et al.* (2020) **Pengantar Manajemen Publik dan Bisnis**. Cetakan 1. Edited by A. Sudirman. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simanjuntak, D. *et al.* (2019) **‘Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps). Pematangsiantar’**, *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), pp. 1–12.
- Sinaga, O. sari *et al.* (2020) **Manajemen Kinerja Dalam Organisasi** Edited by J. Simarmata. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Sisca, et al. (2020) **Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan 1. Edited by Janner Simarmata. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Suardi Yakub, Rudi Gunawan and Jufri Halim (2015) **‘Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh’**, *Jurnal Ilmiah SAINTIKOM*, 14(3), pp. 160–170. Available at: <https://fdokumen.com/document/pengaruh-kemampuan-komunikasi-dan-kecerdasan-emosional-jurnal-ini-menggunakan.html?page=1>.
- Sulaksono, H. (2015) **Budaya Organisasi dan Kinerja**. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono (2017) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016) **‘Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan’**. *Jurnal Man. Asuransi Jiwa Bumiputera Semarang*.
- Wibowo (2013) **Perilaku Dalam Organisasi**. Edisi: Kedua Jakarta: PTRaja Grafindo Persada.
- Wibowo (2016) **Perilaku Dalam Organisasi**. Edisi: Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2014) **Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian**. Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai, D. (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**. Edisi III. Jakarta: Raja Grafindo Persada.