

PENGARUH KEDISIPLINAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI DESA WILADEG GUNUNGKIDUL

Wais Al Kurnia

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

email: niyaws123@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to know the effect of discipline, emotional intelligence and communication to employee performance. This study uses primary data by distributing questionnaires. The population of this study was all 35 employees of the Wiladeg Gunungkidul Village Hall. Data analysis method used multiple regression analysis, validity test, reliability, hypothesis testing (T test and F test) and test the coefficient of determination. The result of this study concluded that based on regression analysis obtained the following equation $Y = 0,123 + 0,120X_1 + 0,066X_2 + 0,364X_3 + e$. Based on the hypothesis testing, the F test is known that jointly (simultaneously) variable discipline, emotional intelligence and communication significant effect on employee performance. The result of the t test (partial testing), variable discipline, emotional intelligence and communication has significant positive effect on employee performance.

Keywords : Discipline, Emotional Intelligence, Communication and Employee Performance

PENDAHULUAN

Desa merupakan sebuah permukiman di area pedesaan. Dari satu desa kemudian terbagi menjadi beberapa dusun. Bastian (2015) menyatakan bahwa desa memiliki nama, letak dan batas-batas wilayah yang bertujuan untuk membatasi dari satu desa ke desa yang lain. Setiap desa terdapat satu wadah organisasi yaitu balai desa yang mana digunakan untuk melayani masyarakat

sekitar desa tersebut. Pelayanan tersebut meliputi pemerintahan desa, jasa, pelayanan sosial dan pelayanan kegiatan ekonomi. Pelayanan tersebut dilakukan oleh pegawai atau sumber daya manusia yang bekerja di organisasi pemerintahan desa tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu kesatuan yang terdapat di dalam organisasi dan tidak dapat dipisahkan dimana sumber

daya manusia-nya merupakan faktor penggerak utama disebuah organisasi. Suatu organisasi dikatakan berhasil apabila memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.. Dessler (2015) mengemukakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses yang berlanjut dalam mengidentifikasi, mengukur, mengembangkan kinerja individu dan tim serta mempersatukan kinerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi.

Kedisiplinan adalah satu fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting. Sutrisno (2012) menyatakan bahwa kedisiplinan yaitu menaati segala ketetapan yang dibuat dan telah disepakati oleh organisasi sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sikap sukarela pada ketentuan organisasi. Tanpa disiplin yang tinggi dan baik maka sulit untuk organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kecerdasan emosional adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi yang mana akan menghasilkan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Amram (2005) mengemukakan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kecerdasan emosional, pertama setiap individu memiliki kemampuan berempati yang mana mampu membaca dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Yang kedua, kemampuan untuk melakukan interaksi sosial dengan orang lain dimana seorang individu mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik.

Komunikasi merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh masing-masing individu. Femi (2014) menyatakan bahwa komunikasi merupakan komponen penting dari aktivitas organisasi,

karena organisasi perlu untuk memenuhi kebutuhan dengan sumber daya yang lebih rendah moral melalui komunikasi. Wilson (2012) mengemukakan jika sebuah organisasi mengalami kesalahan dalam komunikasi, maka akan terhambat tugas para pegawai dan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat ditumuskan beberapa rumusan masalah yaitu : 1) Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg? ; 2) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg? ; 3) Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg? ; 4) Apakah dari ketiga variabel saling berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg?.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kedisiplinan

S.P, Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan keikutsertaan tiap pegawai menaati peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi sesuai dengan kesepakatan norma yang berlaku. Disiplin yaitu menunjukkan bahwa setiap individu mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diberikan dimana sesuai dengan kemampuannya sehingga menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2013) kedisiplinan diartikan sebagai pelaksanaan manajemen

untuah memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Terkadang, perilaku yang tidak sesuai dengan aturan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Sebab itu, kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam berorganisasi. Di setiap organisasi, masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di masing-masing organisasinya.

Sutrisno (2012) menyatakan bahwa kedisiplinan yang baik tercermin pada suasana ; 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi ; 2) Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan ; 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik ; 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai ; 5) Meningkatnya efisien dan produktivitas para pegawai.

Kecerdasan Emosional

Goleman (2015) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan pengendalian diri, semangat dan kemampuan untuk memptivasi diri sendiri dalam mengolah kontrol emosi diri sendiri terhadap orang lain sesuai dengan apa yang dihadapi sehingga dapat memberikan kesan yang positif. Seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi dan bertahan menghadapi masalah yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik dalam lingkungan kerja mupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak buruk kedepannya.

Robbins, Stephen P & A (2013) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi

yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menurut Tridhonanto dalam Kumala (2015) aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang adalah 1) Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri ; 2) Kecakapan sosial, yaitu kemampuan dalam menangani suatu hubungan ; 3) Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Komunikasi

Wibowo (2013) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak yang lain, baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender. Jika komunikasi tidak terjadi sebagaimana mestinya, maka akan terjadi kesalahan dalam proses penyampaian dan penerimaan informasi sehingga menghambat pekerjaan yang akan dilakukan.

Effendi (2014) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat komunikasi adalah 1) meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial; 2) menyampaikan dan atau menerima informasi; 3) menyampaikan dan menjawab pertanyaan; 4) mengubah perilaku (pola pikir, persaaan, tindakan); 5) Mengubah keadaan sosial; 6) Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasikan, pengembalian, negoisasi dan pelaporan.

Hipotesis

Hipotesis dari uraian diatas adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg

H2 : Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg

H3 : Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg

H4 : Variabel kedisiplinan, kecerdasan emosional dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Kedisiplinan

Requena (2005) menjelaskan tentang kata disiplin yang dalam bahasa Inggris *discipline*, berasal dari akar kata bahasa Latin yang sama (*discipulus*) yang dengan kata *discipline* mempunyai makna yang sama yaitu mengajari atau mengikuti pemimpin yang dihormati. Kedisiplinan akan dijabarkan ke dalam 8 item pernyataan menggunakan indikator menurut Sutrisno (2012).

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2000) kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan Emosional akan dijabarkan ke dalam 7 item pernyataan menggunakan indikator menurut Goleman (2015).

Komunikasi

Effendy (2002) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dijabarkan ke dalam 13 item pernyataan menggunakan indikator menurut Hutapea (2008).

Kinerja Pegawai

Menurut Mathis (2011) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja pegawai akan dijabarkan ke dalam 6 item pernyataan menggunakan indikator menurut Mathis (2011).

Teknik pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan menggunakan skala Likert.

Untuk menguji hipotesis yang dikemukakan, maka digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan ke seluruh pegawai Balai Desa Wiladeg yang berjumlah 35 orang.

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Deskriminasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	62,9%
Perempuan	13	37,1%
Total	35	100%

Data diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 62,9% dan sisanya sebanyak 13 orang dengan persentase 37,1% berjenis kelamin perempuan.

Umur

Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
<25 tahun	1	2,9%
25-35	9	25,7%
36-65	23	65,7%
>66	2	5,7%
Total	35	100%

Data diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 36-65 tahun yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 65,7%, berumur 25-35 tahun yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase 25,7%, berumur >65 tahun yaitu 2 orang dengan persentase 5,7 % dan sisanya berumur <25 yaitu 1 orang engan persentase 2,9%.

Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	3	8,6%
SMA/SMK	23	65,7%
D1-D3	1	2,9%
S1-S3	8	22,9%
Total	35	100%

Data diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 65,7%, pendidikan terakhir S1-S2 yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 22,9%, pendidikan terakhir SMP yaitu 3 orang dengan persentase 8,6% dan pendidikan terakhir D1-D3 yaitu 1 orang dengan persentase 2,9%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dinilai valid atau tidak vaild. Uji validitas ini menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson*. Dinyatakan valid apabila jika nilai *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari pada *r* tabel.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Penyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Ket
Kd1	0,743	0,333	Valid
Kd2	0,526	0,333	Valid

Kd3	0,687	0,333	Valid
Kd4	0,753	0,333	Valid
Kd5	0,613	0,333	Valid
Kd6	0,722	0,333	Valid
Kd7	0,460	0,333	Valid
Kd8	0,692	0,333	Valid
KE1	0,717	0,333	Valid
KE2	0,715	0,333	Valid
KE3	0,737	0,333	Valid
KE4	0,870	0,333	Valid
KE5	0,753	0,333	Valid
KE6	0,734	0,333	Valid
KE7	0,710	0,333	Valid
Km1	0,782	0,333	Valid
Km2	0,785	0,333	Valid
Km3	0,742	0,333	Valid
Km4	0,729	0,333	Valid
Km5	0,749	0,333	Valid
Km6	0,672	0,333	Valid
Km7	0,769	0,333	Valid
Km8	0,828	0,333	Valid
Km9	0,727	0,333	Valid
Km10	0,841	0,333	Valid
Km11	0,764	0,333	Valid
Km12	0,852	0,333	Valid
Km13	0,787	0,333	Valid
KP1	0,720	0,333	Valid
KP2	0,828	0,333	Valid
KP3	0,845	0,333	Valid
KP4	0,868	0,333	Valid
KP5	0,773	0,333	Valid
KP6	0,776	0,333	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa butir pernyataan sejumlah 34 pernyataan dari 4 variabel dinyatakan valid karena nilai *Perason Correlation* lebih besar dari pada nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Ghozali (2011) menyatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut ini hasil uji masing-masing variabel:

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kd	0,799	Reliabel
KE	0,864	Reliabel
Km	0,943	Reliabel
KP	0,866	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa dari keempat variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan merupakan besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 yang diperoleh mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruhnya kedisiplinan, kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil nilai koefisien determinan:

Tabel 7

Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.681	.650

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel X1, X2 dan X3 mempengaruhi variabel Y sebesar 68%. Artinya variabel kedisiplinan (X1), kecerdasan emosional (X2) dan komunikasi (X3) mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 68%, dan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sejumlah 32%.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t :

Tabel 9

Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Kd	.542	.000
KE	.309	.000
Km	.3402	.000

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa variabel kedisiplinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

0,05. Variabel komunikasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel independen apakah berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh secara simultan jika nilai signifikansi kurang 0,05. Berikut hasil uji f:

Tabel 8

Hasil Uji f

F	Sig.
22.021	.000

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kedisiplinan, kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg negna nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Desa Wiladeg dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ada pengaruh secara simultan antara kedisiplinan, kecerdasan emosional dan komunikasi

terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinan (R^2) antara kedisiplinan(X1), kecerdasan emosional(X2) dan komunikasi(X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68%.

Bagi para pegawai disarankan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan cara datang tepat waktu, menggunakan waktu sebaik mungkin, bekerja secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amram, J. Y. (2005). *Intelligence Beyond IQ: The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership, s.l.* Institute of Transprsonal Psychology.
- Bastian, I. (2015). *Akuntansi untuk Kecamatan & Desa*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, U. (2014). *Asas-Asas Manajemen*. Depok: Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Effendy, O. U. (2002). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Femi, F. (2014). The Impact of Communication on Worker's Performance in Selected Organizations in Lagos State Nigeria. *Humanities and Social Science*, 19(8).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emsional* (Edisi Revi). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hutapea, P. & N. T. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kumala, M. (2015). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH GAYA MANAJEMEN KONFLIK KOLABORASI DAN KOMPROMI. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Revi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Requena, K. W. (2005). *Good Kid Bad Behavior*. (B. Pamungkas, Ed.) (Edisi 1). Jakarta: Anak Prestasi Pustaka.
- Robbins, Stephen P & A, J. T. (2013). *Organizational Behavior*. United State: Pearson Education Inc.
- S.P, Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.