

## PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PENGURUS VIHARA DHARMAKIRTI DI KOTA PALEMBANG

Lamirin

[lamirin@bodhidharma.ac.id](mailto:lamirin@bodhidharma.ac.id)

STAB Bodhi Dharma Medan

### Abstrak

Penelitian dilakukan di Vihara Dharmakirti di Kota Palembang, dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan September 2012. Variabel penelitian: Komunikasi Interpersonal (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kinerja Pengurus (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang. Tehnik pengumpulan data kuesioner, data analisis dengan metode deskripsi dan inferensial (korelasi dan regresi). Uji hipotesis uji t untuk korelasi parsial dan uji F untuk korelasi berganda. Tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 0.05$ ). media pengolahan data dengan program SPSS 17 for windows. Hasil analisis data diperoleh koefisien regresi untuk variabel komunikasi interpersonal (X1) sebesar 0.069 dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0.05$ . Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0.514 dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0.05$ . Sedangkan nilai konstanta sebesar 31.448, sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah:  $\hat{Y} = 31.448 + 0.069X1 + 0.514X2$ . Dari hasil penelitian ini diperoleh korelasi (R) hubungan antara Komunikasi Interpersonal (X1) Dan Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pengurus (Y) adalah 0.666: 40.9%. Koefisien korelasi variabel Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Pengurus (Y) sebesar 0.521: 25%. Koefisien korelasi (R) pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pengurus (Y) adalah 0.660: 41.8%.

**Kata kunci:** *Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, Kinerja*

### Abstract

The current study was conducted at Dharmakirti Temple in Palembang from August to September 2012. The research variables included Interpersonal Communication (X1), Emotional Intelligence (X2), and Performance (Y). This study aimed to determine the effect of interpersonal communication and emotional intelligence on the performance of Dharmakirti Temple administrators in Palembang. The data was collected using questionnaire while data analysis was carried out by descriptive and inferential methods (correlation and regression). The hypothesis testing was performed using t-test for partial correlation and F test for multiple correlation. The significance level was 95% ( $\alpha = 0.05$ ). The data processing was done using SPSS 17 for windows. The results of data analysis obtained a regression coefficient for the interpersonal communication variable (X1) of 0.069 with a significant level of = 0.05. The regression coefficient for the emotional intelligence variable (X2) was 0.514 with a significant level of = 0.05. In addition, the constant value was 31.448 so that the multiple regression equation of

this study was  $Y = 31.448 + 0.069X_1 + 0.514X_2$ . Based on the results of the study, the correlation (R) between Interpersonal Communication (X1) and Emotional Intelligence (X2) on Management Performance (Y) simultaneously was 0.666: 40.9%. The correlation coefficient of Interpersonal Communication variable (X1) on Management Performance (Y) was 0.521: 25%. The correlation coefficient (R) of the effect of Emotional Intelligence (X2) on Management Performance (Y) was 0.660: 41.8%.

**Keywords:** *interpersonal communication, emotional intelligence, performance*

## **PENDAHULUAN**

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat bekerja, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada (Wijaya, 2013). Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil interaksi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupan manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu organisasi formal maupun non-formal (Ishak, 2012).

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai merupakan salah satu unsur dari sebuah organisasi dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam operasional organisasi yang bersangkutan (Sakban et al., 2019). Peran pengurus ini tidak dapat dipisahkan dengan unsur lain dalam organisasi. Seorang pemimpin dapat harus dapat mengarahkan pengurusnya untuk dapat bekerja sama dengan baik dengan pimpinan, sesama pengurus dan organisasi lain (Larasati, 2018). Dengan demikian seorang pemimpin hendaknya berkomunikasi secara interpersonal kemasing-masing pengurus agar terjalin kebersamaan dan keharmonisan terjaga (Hasibuan, 2016).

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil (Nurrohim & Anatan, 2009). Begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat berantakan. Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas melihat jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku (Nugroho, 2017). Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif.

Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman (Zahara, 2018). Mengingat peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi. Maka, perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi mengakibatkan banyak pemimpin organisasi konflik dengan para pengurus dan terjadi miskomunikasi.

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pengurus, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik dan sebaliknya,

apa bila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal (Sumaki, 2015).

Selanjutnya, untuk dapat mewujudkan pengurus yang memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Karena komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi melalui perseorangan (Hartono & Rotinsulu, 2015). Oleh sebab itu, komunikasi interpersonal perlu dibangun oleh seorang pemimpin sejak dini, karena komunikasi interpersonal merupakan landasan yang kuat untuk mempererat keakraban seorang pemimpin dan pengurus. Sehingga suasana kerja tetap harmonis dan akan saling menghormati (Wijaya, 2013).

Namun disamping adanya komunikasi interpersonal, peningkatan kinerja pengurus yang memiliki integritas yang tinggi dalam pelayanan masyarakat harus juga diimbangi dengan kecerdasan emosional (Usman, 2019). Kecerdasan emosional adalah suatu keadaan hati dan pikiran yang akan tetap tenang dalam menghadapi setiap masalah, tidak bertindak gegabah dan langsung marah-marah terhadap karyawan (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Kecerdasan emosional diharapkan akan membawa suatu perubahan pola pikir dan perilaku pengurus dilingkungan Vihara Dharmakirti. Untuk menyelaraskan kecerdasan emosional sangat perlu seperti mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, kesadaran diri, serta motivasi yang dibangun bersama di lingkungan kerja (Subagio, 2015). Sehingga pelayanan dalam masyarakat dapat memuaskan. Jika antar pengurus saling mengerti, memahami dan menerima satu sama lain maka akan mendorong pengurus semangat, disiplin, penuh kerelaan dalam bekerja.

Masalah yang dihadapi adalah penurunan kualitas pelayanan pengurus Vihara kepada umat Buddha sebagai taat beragama. sering dikarenakan ketidakmampuan dan kurangnya keterampilan maka kinerja pengurus menjadi tidak maksimal dalam melayani kebutuhan umat Buddha, begitu juga dengan kesiapan pengurus dalam menghadapi komplain dan kritik dari umat.

Permasalahan yang banyak dihadapi para pengurus Vihara Dharmakirti antara lain belum maksimalnya komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional yang tercermin dalam wujud belum maksimalnya keharmonisan pengurus, saling curiga, selalu membicarakan kejelekan pengurus yang lain dan kurang tanggapnya pemimpin dalam menghadapi setiap masalah. Sehingga kuantitas dan kualitas kerja belum mencapai target yang diharapkan. Permasalahan tersebut pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pengurus yang pada gilirannya berdampak pada rendahnya pelayanan pada umat Buddha. Padahal di Vihara Dharmakirti memiliki peranan yang sangat strategis dan merupakan kunci kesuksesan mencapai tujuan perdamaian yaitu keharmonisan masyarakat.

Disamping itu, dalam pelaksanaan tugasnya, seringkali dihadapkan pada situasi yang menimbulkan pertentangan kepentingan individu dan situasi yang dilematis. Dalam situasi yang demikian, kecerdasan emosional dibutuhkan didalam diri seorang untuk menentukan sikap yang layak diambil. Pemimpin yang mempunyai kemampuan berkomunikasi dan memiliki kecerdasan emosional yang

baik, pengurus hendaknya menghormati pemimpin dengan cara meningkatkan pelayanan umat Buddha sehingga tercapai visi dan misi ajaran Buddha.

Peningkatan kinerja pengurus secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Vihara Dharmakirti di Kota Palembang merupakan salah satu organisasi sosial keagamaan di lingkungan masyarakat yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pengembangan agama Buddha khususnya di kota Palembang.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian tentang Pengaruh komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang ini, dilakukan sejak bulan Mei 2012 dan selesai pada bulan September 2012. Penelitian ini dilaksanakan di Vihara Dharmakirti, yang berlokasi Jln. Kapten Marzuki no. 496/1579A. Kel. 20 ILIR III, Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus yang berada di Vihara Dharmakirti berjumlah 114 orang. Dalam penelitian ini di ambil sebanyak 60% dari populasi, dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 70 orang Pengurus Vihara Dharmakirti Kota Palembang. Dari 70 orang ini akan di uji coba instrumen sebanyak 35 orang pengurus sedangkan sisanya untuk uji data penelitian sebanyak 35 orang. Sampling dalam penelitian ini menggunakan *Stratified Random Sampling* (Martono, 2019).

Desain penelitian ini meliputi proses membuat percobaan ataupun pengamatan serta memilih pengukuran-pengukuran variabel, memilih prosedur dan teknik sampling, alat-alat untuk mengumpulkan data kemudian membuat coding, editing dan memproses data yang dikumpulkan. Dalam merancang penelitian ini, desain dimulai dengan melakukan identifikasi dan penilaian masalah penelitian. Setelah itu mengadakan penyelidikan dan evaluasi terhadap penelitian sebelumnya. Selanjutnya merumuskan permasalahan penelitian dan membuat hipotesis penelitian. Dengan bersandar pada berbagai penelitian eksplanatif, maka penggunaan jenis penelitian ini adalah tepat untuk mengungkapkan hubungan dan pengaruh dari sejumlah variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel yang akan di analisis adalah pengaruh komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang.

Dalam penelitian ini adalah sumber dan teknik pengambilan data adalah menggunakan kuesioner dan survey untuk mendapat jawaban responden terhadap instrumen yang diberikan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, maka faktor kesungguhan responden menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting, oleh sebab itu perlu dilakukan pengujian-pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk memberikan hasil analisis terhadap data hasil penelitian secara lebih sempurna, diperlukan dua pendekatan analisis statistik, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Karena data dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik, maka ada tiga asumsi uji statistik parametrik

yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas data. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji T.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Uji Normalitas***

Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov* dari program SPSS, normalitas distribusi data dapat dihitung berdasarkan nilai *Asymptotic Significance*. Kriteria pengujian adalah : Ho diterima jika *Asymptotic Significance*. Yang diperoleh lebih besar dari  $\alpha$  dan Ho ditolak jika *Asymp. Significance* lebih kecil dari pada  $\alpha$ . Ho menyatakan data berdistribusi normal, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan normal atau tidaknya distribusi data adalah taraf  $\alpha = 0.05$ .

Dari hasil uji didapatkan nilai *Asymp. Sig* untuk variabel kinerja pengurus (Y) sebesar 0.366, untuk variabel komunikasi interpersonal (X1) didapat nilai sebesar 0.693 sedangkan variabel kecerdasan emosional (X2) didapatkan nilai sebesar 0.793. nilai asymp. Sig ketiga variabel menunjukkan angka lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja pengurus, komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

Hasil Uji Normalitas ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	<i>Asymp. Sig</i>	$\alpha$ (0.05)	Keterangan	kesimpulan
1	Y	0.366	0.05	<i>Asymp Sig &gt; 0.05</i>	Normal
2	X1	0.693	0.05	<i>Asymp Sig &gt; 0.05</i>	Normal
3	X2	0.793	0.05	<i>Asymp Sig &gt; 0.0</i>	Normal

### ***Uji Homogenitas***

Uji homogenitas yang dimaksud adalah untuk menguji homogenitas varians antara kelompok dari Y yang dikembangkan berdasarkan kesamaan nilai X. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan *Chi-Square Test* dari program SPSS.

Kriteria pengujian adalah menerima Ho apabila tingkat signifikan lebih besar dari pada  $\alpha$  dan Ho jika *Asymp. Significance* lebih kecil dari pada  $\alpha$ . Ho menyatakan sebaran data homogen, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan homogen atau tidaknya sebaran data adalah dengan taraf  $\alpha = 0.05$ .

Dari hasil uji homogenitas nilai *Asymp. Sig* untuk variabel kinerja pengurus (Y) sebesar 0.803, untuk variabel komunikasi interpersonal (X1) didapat nilai sebesar 1.000 sedangkan variabel kecerdasan emosional (X2) didapatkan nilai sebesar 0.914. Nilai asymp. Sig ketiga variabel menunjukkan angka lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja pengurus, komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional berdistribusi homogen. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

Hasil uji homogenitas ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas

No.	Variabel	Asymp. Sig	$\alpha$ (0.05)	Keterangan	Kesimpulan
1	Y	0.803	0.05	<i>Asymp Sig &gt; 0.05</i>	Homogen
2	X1	1.000	0.05	<i>Asymp Sig &gt; 0.05</i>	Homogen
3	X2	0.914	0.05	<i>Asymp Sig &gt; 0.05</i>	Homogen

### **Uji Linearitas**

Berdasarkan nilai perhitungan uji linieritas dari program SPSS untuk variabel komunikasi interpersonal (X1) dengan kinerja pengurus (Y) diperoleh *Sig Deviation From Linearity* sebesar  $0.094 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hubungan komunikasi interpersonal (X1) dengan kinerja pengurus (Y) Vihara Dharmakirti di Kota Palembang adalah linear. Untuk variabel kecerdasan emosional (X2) dengan kinerja pengurus (Y) diperoleh *Sig Deviation From Linearity* sebesar  $0.313 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kecerdasan emosional (X2) dengan kinerja pengurus (Y) Vihara Dharmakirti di Kota Palembang Adalah Linear. Hasil uji linearitas ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	Asymp. Sig	$\alpha$ (0.05)	Keterangan	Kesimpulan
1	Y dengan X1	0.094	0.05	<i>Asymp Sig &gt; 0.05</i>	Linear
2	Y dengan X2	0.313	0.05	<i>Asymp Sig &gt; 0.05</i>	Linear

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pengurus (Y)**

Untuk menetapkan persamaan regresi linear ganda Pengaruh komunikasi interpersonal (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pengurus (Y) Vihara dharmakirti di kota Palembang perlu dilakukan analisis koefisien regresi linear ganda. Dengan menggunakan fasilitas program SPSS, hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Regresi Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengurus

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.448	8.514		3.694	.001
	KOMUNIKASI	.069	.101	.125	.685	.498
	KECERDASAN	.514	.164	.573	3.141	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PENGURUS

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi ganda pada tabel tersebut, maka persamaan regresi ganda berpengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) Dan Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Pengurus (Y) adalah:

$$\hat{Y} = 31.448 + 0.069X_1 + 0.514X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa konstan regresi adalah 31.448. artinya jika mengabaikan variabel komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional maka skor kinerja pengurus sebesar 31.448. Koefisien regresi komunikasi interpersonal adalah 0.069, artinya setiap penambahan satu satuan skor komunikasi interpersonal akan meningkat skor kinerja pengurus vihara dharmakirti di kota Palembang sebesar 0.069 dengan menjaga skor kecerdasan emosional tetap/konstan. Koefisien regresi kecerdasan emosional adalah 0.514, artinya setiap penambahan satu satuan skor kecerdasan emosional akan meningkat skor kinerja pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang sebesar 0.514 dengan menjaga komunikasi interpersonal tetap/konstan.

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang dibandingkan dengan komunikasi interpersonal, sehingga jika ingin cepat meningkatkan kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang secara lebih optimal, maka perbaikan, peningkatan, dan pengembangan kecerdasan emosional harus didahulukan. Hasil uji keberartian regresi ganda ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Signifikansi Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.304	2	180.652	12.751	.000 <sup>a</sup>
	Residual	453.382	32	14.168		
	Total	814.686	34			

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan, taraf signifikansi 0.000. karena nilai Sig. Uji F lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha$ ) maka secara statistik koefisien regresi dikatakan signifikan atau model regresi ganda :  $\hat{Y} = 31.448 + 0.069X_1 + 0.514X_2$  dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang.

Untuk melihat kekuatan pengaruh variabel tersebut perlu dilakukan analisis koefisien korelasi, hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Regresi dan Uji Signifikansi Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengurus

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	------------------	----------------------------

1	.666 <sup>a</sup>	.443	.409	3.764
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN, KOMUNIKASI

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan besarnya korelasi (R) hubungan antara Komunikasi Interpersonal (X1) Dan Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pengurus (Y) adalah 0.666 artinya pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pengurus (Y) menunjukkan adanya korelasi yang sangat tinggi dan bersifat positif.

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya (*Adjusted Rsquare*) yaitu 0.409 yang memberikan pengertian bahwa 40.9% Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara bersama-sama. Sedangkan sisanya 50.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Pengurus (Y)**

Untuk melihat kekuatan pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus perlu dilakukan analisis koefisien korelasi. Hasil analisis korelasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Koefisien Korelasi Dan Determinasi Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pengurus

#### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.521 <sup>a</sup>	.272	.250	4.240

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan besarnya korelasi (R) pengaruh komunikasi interpersonal (X1) terhadap kinerja pengurus (0.521), artinya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus menunjukkan adanya korelasi yang sangat signifikan.

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasinya (*Adjusted RSquare*) yaitu 0.250 yang memberikan pengertian bahwa 25% variabel kinerja pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang dapat dijelaskna secara parsial oleh variabel komunikasi interpersonal.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus**

Untuk melihat kekuatan pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pengurus perlu dilakukan analisis koefisien korelasi dan hasil analisis korelasi ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Koefisien Korelasi Dan Determinasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengurus



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.435	.418	3.734

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya korelasi (R) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus adalah 0.660, artinya Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengurus menunjukkan adanya korelasi yang sangat signifikan.

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya (Adjusted RSquare) yaitu 0.418 yang memberikan pengertian bahwa 41,8% variabel kinerja pengurus vihara dharmakirti di kota Palembang dapat dijelaskan secara parsial oleh variabel Kecerdasan Emosional.

**Uji Hipotesis Statistik**

Dari hasil pengujian hipotesis 1 maka secara statistik: terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi jamak Y atas X1 dan X2 yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Uji Signifikasi Y Atas X1 dan X2

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.304	2	180.652	12.751	.000 <sup>a</sup>
	Residual	453.382	32	14.168		
	Total	814.686	34			

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil Sig. Uji.  $F < 0.05$ , karena taraf signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat keyakinan 95%  $H_0$  ditolak atau hipotesis pertama diterima, artinya secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional bisa menjelaskan skor kinerja pengurus. Dengan kata lain, makin tinggi komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara bersama-sama yang dimiliki oleh Organisasi Vihara Dharmakirti di Kota Palembang, maka makin tinggi pula kinerja pengurus yang diperlihatkan oleh para pengurus tersebut. Sebaliknya makin rendah komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara bersama-sama yang dimiliki oleh Organisasi Vihara Dharmakirti di Kota Palembang, maka makin rendah pula kinerja pengurus yang diperlihatkan oleh para pengurus tersebut.

Dari hasil pengujian hipotesis 2 maka secara statistik: terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi sederhana Y atas X1 dan yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Uji Signifikasi Y Atas X1  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.693	6.264		8.252	.000
	KOMUNIKASI	.289	.082	.521	3.511	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil Sig. Uji  $t < 0.05$ , karena taraf signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat keyakinan 95%  $H_0$  ditolak atau hipotesis kedua diterima, artinya komunikasi interpersonal bisa menjelaskan skor kinerja pengurus. Dengan kata lain, makin tinggi komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh Organisasi Vihara Dharmakirti di Kota Palembang, maka makin tinggi pula kinerja pengurus yang diperlihatkan oleh para pengurus tersebut. Sebaliknya makin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh Organisasi Vihara Dharmakirti di Kota Palembang, maka makin rendah pula kinerja pengurus yang diperlihatkan oleh para pengurus tersebut.

Dari hasil pengujian hipotesis 3 maka secara statistik: terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi sederhana Y atas X2 dan yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Uji Signifikasi Y Atas X2  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.128	8.433		3.691	.001
	KECERDASAN	.591	.117	.660	5.044	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil Sig. uji  $t < 0.05$ , karena taraf signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat keyakinan 95%  $H_0$  ditolak atau hipotesis ketiga diterima, artinya kecerdasan emosional bisa menjelaskan skor kinerja pengurus. Dengan kata lain, makin tinggi kecerdasan

emosional yang dimiliki oleh Organisasi Vihara Dharmakirti di Kota Palembang, maka makin tinggi pula kinerja pengurus yang diperlihatkan oleh para pengurus tersebut. Sebaliknya makin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh Organisasi Vihara Dharmakirti di Kota Palembang, maka makin rendah pula kinerja pengurus yang diperlihatkan oleh para pengurus tersebut.

### **KESIMPULAN**

Secara simultan variabel komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja pengurus. Hasil analisis diperoleh koefisien regresi  $\hat{Y} = 31.448 + 0.069X_1 + 0.514X_2$ , artinya jika mengabaikan variabel Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional maka skor Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang sebesar 31.448. Koefisien regresi Komunikasi Interpersonal adalah 0.069, artinya setiap penambahan satu satuan skor Komunikasi Interpersonal akan meningkat skor Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang sebesar 0.069 dengan menjaga skor Kecerdasan Emosional tetap/konstan. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional adalah 0.514, artinya setiap penambahan satu satuan skor Kecerdasan Emosional akan meningkat skor Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang sebesar 0.514 dengan menjaga Komunikasi Interpersonal tetap/konstan. nilai koefisien determinasinya (Adjusted R-square) yaitu 0.409 yang memberikan pengertian bahwa 40.9% Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama.

Secara parsial variabel Komunikasi Interpersonal berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pengurus. Hasil analisis diperoleh koefisien regresi  $\hat{Y} = 51.693 + 0.289X_1$ , artinya jika mengabaikan variabel Komunikasi Interpersonal maka skor Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang sebesar 51.693. koefisien regresi Komunikasi Interpersonal 0.289, artinya setiap penambahan satu satuan skor Komunikasi Interpersonal akan meningkatkan skor Kinerja Pengurus sebesar 0.289. Nilai koefisien determinasinya (Adjusted R-Square) yaitu 0.250 yang memberikan pengertian bahwa 25% variabel Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang dapat dijelaskna oleh variabel komunikasi interpersonal secara individual.

1. Secara parsial variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pengurus. Hasil analisis diperoleh koefisien regresi  $\hat{Y} = 31.128 + 0.591X_2$ , artinya jika mengabaikan variabel Kecerdasan Emosional maka skor Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang sebesar 31.128. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional 0.591, artinya setiap penambahan satu satuan skor Kecerdasan Emosional akan meningkatkan skor Kinerja Pengurus sebesar 0.591. nilai koefisien determinasinya (Adjusted R-Square) yaitu 0.418 yang memberikan pengertian bahwa 41,8% variabel Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang dapat dijelaskna oleh variabel Kecerdasan Emosional secara individu.
2. Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang dibanding dengan variabel Komunikasi Interpersonal.

### **Implikasi**

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas diketahui bahwa hipotesis yang diajukan semuanya diterima, yaitu: Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Kecerdasan Emosional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus, serta Komunikasi Interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus.

Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti di Kota Palembang dapat dilakukan melalui upaya meningkatkan Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional pengurus. Karena upaya peningkatan Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional pada gilirannya akan meningkatkan Kinerja Pengurus, yaitu melalui upaya Internalisasi dan Sosialisasi kepada Pengurus Vihara, sehingga jika Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional Pengurus Vihara meningkat maka Kinerja pengurus juga meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrianto, S., & Wijoyo, H. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Siswa Berbasis Web di Sekolah Minggu Buddha Vihara Dharmaloka Pekanbaru. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(2), 83-90.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Etika, W. (2019). Manfaat Etika dalam Berwirausaha menurut Pandangan Buddhis. *Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 1(1).
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Ishak, A. (2012). Peran public relations dalam komunikasi organisasi. *Jurnal Aspikom*, 1(4), 373-380.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Martono, N. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Nugroho, D. A. (2017). *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba*. Universitas Brawijaya Press.
- Nurrohm, H., & Anatan, L. (2009). Efektivitas komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2), 11-20.
- Perbowosari, H., Hadion Wijoyo, S. E., SH, S., MH, M., & Setyaningsih, S. A. (2020). *Pengantar Psikologi Pendidikan*. Penerbit Qiara Media.
- Pranata, J., Wijoyo, H., & Surya, J. (2021). Akulturasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Mengawake Dalam Agama Buddha. *Jurnal Maitreyawira*, 2(1), 58-64.
- Sakban, S., Nurnal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93-104.

- Subagio, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101-120.
- Sumaki, W. (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo area manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Usman, B. (2019). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1-18.
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115-126.
- Wijoyo, H. (2019). Peranan Lohicca Sutta Dalam Peningkatan Pendidikan Karakter Dosen Di STMIK Dharmapala Riau. *JGK (Jurnal Guru Kita)*, 3(4), 315-322.
- Wijoyo, H., & Nyanasuryanadi, P. (2020). Analisis Efektifitas Penerapan Kurikulum Pendidikan Sekolah Minggu Buddha Di Masa Pandemi COVID-19. *JP3M: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(2), 166-174.
- Wijoyo, H., & Nyanasuryanadi, P. (2020). Etika Wirausaha Dalam Agama Buddha. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2).
- WIJOYO, H., Handoko, A. L., Santamoko, R., & Yonata, H. (2020, October). Peran Agama Dalam Menangkal Cyber Bullying di Kalangan Siswa Sekolah Menengah Pertama Pekanbaru. In *Seminar Nasional Penalaran dan Penelitian Nusantara* (Vol. 1, No. 1, pp. 35-45).
- Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 56.