

Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan

Mauliddina Setianingsih^{1*}, Firstianty Wahyuhening Fibriany²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

email korespondensi: mauliddina2305@gmail.com

Submit: 18-10-2024 | Revisi : 07-11-2024 | Terima : 12-11-2024 | Publikasi: 21-03-2025

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang ada, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan populasi pada penelitian ini merupakan pegawai Kantor Administrasi Walikota Jakarta Selatan pada bagian Pemerintahan, bagian Hukum serta bagian Kepegawaian, Ketatalaksanaan dan Pelayanan Publik yang memerlukan 35 sampel dengan alat analisis data berupa kuisioner, maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan aplikasi IBM SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi antar pribadi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi antar pribadi, Kecerdasan emosional, Kinerja karyawan

Abstract

The research is based on existing phenomena, so researchers are interested in doing research on the influence of interpersonal communication and emotional intelligence on employee performance. The purpose of the study is to determine whether there is an influence of interpersonal communication and emotional intelligence simultaneously on the performance of employees in the South Jakarta Mayor's Office of Administration. This study was conducted with the population of the employees of the Southern Jakarta mayor's office of Administration in the Government department, the legal department as well as the Department of Employment, Implementation and Public Service which required 35 samples with data analysis tools in the form of questionnaires, then used the technique of double linear regression analysis with the application IBM SPSS Version 26. The results show that interpersonal communication variables have a partially positive and significant impact on employee performance, the emotional intelligence variable has a partial and significant effect on employees performance and the interactive communication variable and emotional Intelligence simultaneously have a positive and meaningful impact on the employee's performance.

Keywords : Interpersonal communication, Emotional intelligence, Employee performance

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi terdapat satu faktor yang penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor keberhasilan yang menentukan tujuan atau pencapaian sebuah perusahaan sehingga faktor sumber daya manusia harus diperhatikan dan dikelola dengan baik. Menurut Hasibuan (2010) dalam jurnal (Anindita, 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang menganggap SDM sebagai aset penting, maka perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat 5 tujuan komunikasi antara lain: to learn, to influencer, to relate, to help dan to play. (Arlinda & Sovitriana, 2024). Peningkatan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional. Hasibuan (2010) dalam jurnal (Mustaan & Nizah Hamdi, 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan.



Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang serta motivasi kerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor tersebut akan semakin besar kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sedangkan menurut Simanjutak (2005) dalam jurnal (Anindita, 2021) mengemukakan kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dimana kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. terdapat lima indikator kinerja karyawan antara lain: hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, sikap positif dan disiplin. (Harahap & Tirtayasa, 2020) Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari usaha dan kerja yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi antar pribadi.

Aktivitas komunikasi dalam organisasi baik swasta maupun pemerintah selalu diiringi dengan tujuan yang ingin dicapai. Devito menjelaskan dalam jurnal (Anindita, 2021) bahwa komunikasi adalah penyampaian pesan dari satu orang kepada orang lain atau sekelompok kecil orang yang melibatkan berbagai dampak dan kesempatan untuk mendapatkan timbal balik. Komunikasi antar pribadi sering digunakan dalam konteks formal maupun informal. Hal ini juga terjadi di berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk lingkup formal seperti organisasi atau perusahaan. Proses komunikasi adalah salah satu proses yang akan berlangsung dalam organisasi. (Wati & Badrianto, 2023). Ada 5 aspek yang menciptakan efektivitas komunikasi antar pribadi, yaitu; kesetaraan, empati, kerjasama, kedekatan dan ekspresi. (Dwicahya Henri, 2022)

Sumber daya manusia yang profesional membutuhkan waktu yang lama. Dalam proses tersebut terdapat dukungan dari kecerdasan emosional yang tinggi pada pegawai dalam upaya mengerjakan tugas dengan benar. Menurut (Wuwung, 2020) Kecerdasan emosional dapat membentuk karakter seseorang sehingga mereka mampu mengenali dan mengelola emosinya sendiri, memahami emosi orang lain dan menjalin hubungan sosial dengan orang lain. Terdapat 5 komponen dasar dalam kecakapan emosi yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, ketrampilan sosial dan empati (Dharma, 2024). Adapun manfaat kecerdasan emosional antara lain: menghadapi stress, kontrol impuls, mengelola suasana hati dan motivasi diri (Mukhlisa et al., 2024). Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu : faktor internal dan eksternal (Lubis, 2020). Kantor Walikota Jakarta Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintah umum di wilayahnya. Terdapat masalah pada Kantor Walikota Jakarta Selatan yaitu mengenai kinerja pegawai yang sepenuhnya belum mencapai tujuan. Hal ini bisa disebabkan kurangnya faktor komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional yang terjadi pada pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan bahwa komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun menurut Lansart mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

2.1. Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai ASN pada 3 bagian di Kantor Walikota Jakarta Selatan yaitu bagian tata pemerintahan, bagian hukum dan bagian kepegawaian, ketatalaksanaan dan pelayanan publik yang berjumlah 35 orang

Sampel menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan *teknik sampel jenuh*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan pada bagian pemerintahan, bagian hukum dan bagian kepegawaian, ketatalaksanaan dan pelayanan publik.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

- Observasi: Menurut (Sugiyono, 2019) Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati serta mencatat perilaku objek yang menjadi sasaran.
- Kuesioner: Menurut (Sugiyono, 2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden. Teknik pengumpulan data ini efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur. Jenis pernyataan kuisisioner dalam penelitian ini adalah pernyataan tertutup, dimana responden hanya perlu memberikan tanda pada jawaban yang benar
- Studi Dokumentasi : Menurut (Ardiansyah et al., 2023) Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari berbagai dokumen, arsip atau bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan fenomena penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang PNS di Walikota Jakarta Selatan dengan teknik sampel jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Survei dilakukan

dengan menyebarkan google form dan menggunakan skala likert dengan skor 1 – 4 (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju). Teknik analisis data yang digunakan merupakan uji regresi linear berganda serta analisis yang dilakukan antara lain:1) uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas 2) uji asumsi klasik yaitu uji normalitas kolmogrov-smirnov, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas 3) uji hipotesis yaitu uji T dan uji F. Adapun teknik analisis data dilakukan apakah terdapat pengaruh antara variable dependen dengan variable independen. Analisis Deskriptif sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	16	53%
Perempuan	19	47%
Jumlah Keseluruhan	35	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 1, berdasarkan jenis kelamin, terdapat 19 orang untuk responden perempuan dan 16 orang untuk responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak perempuan yang terlibat dalam penelitian ini dibandingkan dengan laki-laki. Dapat dikatakan bahwa komposisi responden perempuan dan laki-laki adalah seimbang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Repsonden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
17 – 30 tahun	5	15,7%
31 – 50 tahun	19	52,9%
>50 tahun	11	31,4%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 2, berdasarkan kelompok usia, terdapat 2 kelompok usia yang mendominasi yaitu kelompok yang berusia 31-50 tahun sebanyak 19 orang dan kelompok yang berusia > 50 tahun sebanyak 11 orang dan kelompok usia 17-30 tahun sebanyak 5 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	3	7,8%
Diploma	3	7,8%
Sarjana (S1)	20	56,9%
Magister (S2)	9	27,5%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 3, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) mendominasi, lalu diikuti dengan pendidikan Magister (S2).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Masa Jabatan	Frekuensi	Presentase
>1 tahun	3	5,9%
1 – 5 tahun	10	29,4%
5 – 10 tahun	5	15,7%
>10 tahun	17	49%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tingkat masa jabatan pada tabel 4, responden dominan > 10 tahun dalam masa jabatannya, lalu diikuti dengan 1-5 tahun jabatan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Statistiska

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat pengukur untuk mengetahui apakah suatu variable tersebut valid atau tidak. Nilai untuk menentukan apakah data tersebut valid sebesar $> 0,05$ serta pengambilan keputusan berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,3246 untuk n sebanyak 35 responden.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Antar Pribadi

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,382	0,3246	Valid
X1.2	0,604	0,3246	Valid
X1.3	0,714	0,3246	Valid
X1.4	0,744	0,3246	Valid
X1.5	0,685	0,3246	Valid
X1.6	0,617	0,3246	Valid
X1.7	0,739	0,3246	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Dari tabel 5, terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel komunikasi antar pribadi memiliki nilai $r_{hitung} > 0,3246$. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik untuk variable komunikasi antar pribadi dikatakan valid sebagai data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,835	0,3246	Valid
X2.2	0,804	0,3246	Valid
X2.3	0,598	0,3246	Valid
X2.4	0,747	0,3246	Valid
X2.5	0,759	0,3246	Valid
X2.6	0,776	0,3246	Valid
X2.7	0,708	0,3246	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Dari tabel 6, terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel kecerdasan emosional memiliki nilai $r_{hitung} > 0,3246$. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik untuk variabel kecerdasan emosional dikatakan valid sebagai data penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,732	0,3246	Valid
Y2	0,711	0,3246	Valid
Y3	0,775	0,3246	Valid
Y4	0,773	0,3246	Valid
Y5	0,849	0,3246	Valid
Y6	0,654	0,3246	Valid
Y7	0,756	0,3246	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Dari tabel 7, terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,3246$. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik untuk variabel kinerja karyawan dikatakan valid sebagai data penelitian.

b. Uji Realiabilitas

Tabel 8 merupakan uji reliabilitas yang digunakan untuk pengukuran variabel dengan menghitung *cronbach alpha*. Variabel dikatakan valid jika nilai koefisien *cronbach alpha* > 0.60

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Cornbach Alpha	Nilai	Keterangan
Komunikasi Antar Pribadi	0,769	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emsional	0,868	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,867	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengukur apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *kolmogrov-sminov test* dengan nilai signifikansi $> 0,05$

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31684624
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.094
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

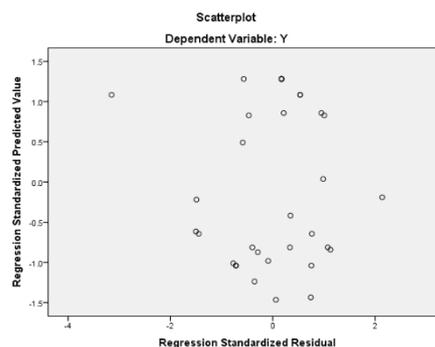
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 9, nilai kolmogrov-sminov sebesar 0,141 dengan nilai signifikan 0,077. Residual data normal jika nilai signifikan $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplots diatas diketahui:

1. Titik-titik data penyebar di atas dan dibawah atau sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Nilai Tolerance > 0,10 sedangkan nilai VIF < 10,00

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.905	2.709		-.703	.487		
	X1	.566	.187	.440	3.034	.005	.323	3.092
	X2	.494	.147	.486	3.349	.002	.323	3.092

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan output koefisien pada tabel 10., diketahui nilai Tolerance untuk variabel Komunikasi Antar Pribadi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) adalah 0,323 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel Komunikasi Antar Pribadi (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) adalah 3,092 < 10,00. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

f. Uji T Parsial

Uji T digunakan untuk mengukur adakah pengaruh atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan 0,05

Tabel 11. Hasil Uji T Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.905	2.709		-.703	.487
	X1	.566	.187	.440	3.034	.005
	X2	.494	.147	.486	3.349	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 11, dapat dijelaskan hasil penelitian uji t sebagai berikut :

1. Komunikasi Antar Priadi (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,034 > 2,036 dan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Komunikasi Antar Pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kecerdasan Emosional (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,349 > 2,036 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Hal tersebut menjelaskan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

g. Uji F Simultan

Uji F simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Nilai signifikan F > dari α 0,05 maka variabel independen terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji F Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.613	2	105.806	57.427	.000 ^b
	Residual	58.959	32	1.842		
	Total	270.571	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 12, dapat hasil signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan f hitung 57,427 maka dapat disimpulkan

bahwa komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

h. Uji koefisien Determinasi Parsial

Uji korelasi determinan parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Komunikasi Antar Pribadi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.697	1.553

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai R-square (R²) sebesar 0,706 (70,6%). Artinya komunikasi antar pribadi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,6%, sedangkan sisanya 29,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kecerdasan Emosional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.711	1.517

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 14, diperoleh nilai R-square (R²) sebesar 0,719 (71,9%). Artinya kecerdasan emosional dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,9%, sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

i. Uji Determinasi Koefisien Simultan

Uji Koefisien Determinasi Simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1 (komunikasi Antar Pribadi), X2 (kecerdasan Emosional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.768	1.357

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 15, nilai R-Square (R²) sebesar 0,782 (78,2%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam penelitian ini dipengaruhi oleh X1 (Komunikasi Antar Pribadi) X2 (Kecerdasan Emosional) sebesar 78,2% dan sisanya 21,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian uji parsial pada variabel komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung 3,034 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,036 dan nilai signifikan sebesar 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa komunikasi antar pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan, artinya semakin tinggi komunikasi antar pribadi maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama menyatakan bahwa komunikasi antar pribadi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sabuhari et al., 2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian uji parsial pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung 3,349 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,036 dan nilai signifikan sebesar 0,05. Hasil ini menyatakan

bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis kedua menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lansart et al., 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian pada variabel komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($57,427 > 3,30$) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menyatakan bahwa komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan, artinya semakin tinggi komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis ketiga menyatakan bahwa komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wati & Badrianto, 2023) bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka ditemukan hasil a) adanya pengaruh signifikan antara komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan. b) adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. c) adanya pengaruh secara simultan antara komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu Kantor Walikota Jakarta Selatan harus tetap meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengolah komunikasi antar pribadi dan kecerdasan emosional, semakin tinggi tingkat komunikasi antar pribadi dan tingkat kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Referensi

- Anindita, P. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen). *STIE Putra Bangsa Kebumen*, 1–16.
- Aradiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arlinda, S., & Sovitriana, R. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Sekolah Terhadap Cyberbullying Remaja di SMAN 24 Jakarta. *Ikra-Ith Humaniora : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(2), 148–159. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i2.3110>
- Dharma, U. B. (2024). Pelatihan Penerapan Meditasi untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Kecerdasan Emosional pada PT Logam Nusantara Perkasa di Jakarta Oey Hannes Widjaya 1) , Amory Takahiro 2) 12. 4(1), 63–72. <https://doi.org/10.31253/ad.v4i1>
- DwicaHYa Henri, R. R. P. (2022). Penerapan Efektivitas Komunikasi Interpersonal di Bank Jambi.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.).
- Harahap, sandhi F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Lansart, T. A., Tewel, B., & Dotulng, L. O. . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), 5593–5602. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>
- Lubis, S. (2020). Konsep Kecerdasan Emosional Sebagai Metodologi Prestasi Kerja.
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127.
- Mustaan;Nizah Hamdi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Lombok Tengah. 2.
- Sabuhari, R., Thahrim, M., A Kamis, R., & Sofyan, U. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.720>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV Alfabeta.
- Wati, P. A., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(03), 122–129. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i01.18>
- Wuwung, O. C. (2020). Strategi Pembelajaran Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Dan Kecerdasan Intelektual (IQ). Scopindo Media Pustaka