
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Daerah (Studi Kasus Komunitas Mahasiswa Pamekasan Periode 2022-2023)

Sulaiman *)

M. Ridwan Basalamah **)

Andi Normaladewi *)**

Email : imanganexa@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence, organizational culture, communication and work discipline on organizational performance in Pamekasan Student Community administrators. The location of this research was conducted at the Pamekasan Student Community management. This research is quantitative research. This research uses an explanatory research method. This research uses a case study method where the data is obtained by distributing questionnaires to the Pamekasan Student Community management. Sampling using nonprobability sampling technique, namely saturated sampling and obtained results as many as 67 respondents. The data was analyzed using multiple linear regression tests and determination tests. Based on the results of data analysis, the t test results show that emotional intelligence, organizational culture, communication and work discipline partially have a significant positive effect on the performance of the Pamekasan Student Community management. The results of the determination test show that the percentage is 42%, which means that the performance of the board can be influenced by emotional intelligence, organizational culture, communication and work discipline.

Keywords : *Management Performance, Emotional Intelligence, Organizational Culture, Communication, Work Discipline.*

Pendahuluan

Tercapainya tujuan organisasi merupakan tujuan dari masing-masing pengurus, yang dapat menjadi tolak ukur kesuksesan organisasi yaitu kinerja. Kinerja pengurus organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, setiap individu baik anggota maupun pengurus harus memperhatikan strategi dalam keberlanjutan dan pencapaian tujuan organisasi (Satrina dkk., 2022). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi mereka sendiri dan emosi orang lain. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta secara efektif, menavigasi hubungan interpersonal dan dinamika di dalam organisasi (Yusdarti & Aulia, 2020).

Selain kecerdasan emosional, budaya organisasi juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Umar, 2010). Di dalam organisasi manapun, baik pada organisasi pemerintahan, swasta, maupun kepartaian, hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah komunikasi. Komunikasi

merupakan faktor yang penting dalam bekerja. Dengan berkomunikasi yang baik dan benar, akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Para karyawan atau pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Hal yang dapat meningkatkan kinerja organisasi salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam setiap individu dan menyesuaikan diri dengan sukarela, keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016). Disiplin kerja yang tinggi penting bagi pengurus organisasi daerah kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan.

Peneliti saat ini berperan sebagai pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan meskipun beberapa periode kepengurusan menghadapi tantangan signifikan berupa penurunan baik dalam jumlah, maupun kualitas anggota organisasi. Meskipun menghadapi berbagai kendala, pengurus berupaya mempertahankan komitmennya untuk memajukan dan memperkuat komunitas tersebut. Dengan dedikasi yang tinggi, peneliti terus berusaha meningkatkan daya tarik dan relevansi organisasi agar dapat menarik lebih banyak mahasiswa berkualitas untuk bergabung. Upaya ini melibatkan strategi komunikasi yang efektif, pengembangan program-program yang menarik, dan pembinaan terhadap anggota agar dapat tumbuh dan berkembang secara pribadi dan akademis.

Berdasarkan observasi prapenelitian yang dilakukan dengan ketua umum Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023 (Fahrizal), dapat dijelaskan bahwa rancangan program kerja kompas (Komunitas Mahasiswa Pamekasan) dalam periode 2022-2023 didominasi program kerja yang tidak terealisasi, dari 20 program kerja yang dirancang 10 berhasil dengan rata-rata persentase keberhasilan 50%, tidak berjalannya program kerja disebabkan penurunan produktivitas anggota dan pengurus yang menurun. Program kerja yang harusnya dirancang untuk mengarahkan upaya dan sumber daya organisasi ke arah yang diinginkan, dan ketika program tersebut tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat mengakibatkan kebingungan dan kekurangan fokus di antara anggota dan pengurus. Kegagalan dalam mencapai target dan sasaran dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan tim, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan motivasi dalam berorganisasi.

Fenomena yang ditemukan dalam observasi penelitian juga menjelaskan bahwa budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja anggota maupun pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan sangat menurun, hal tersebut diindikasikan adanya ketidakmampuan anggota dan pengurus organisasi untuk secara aktif mengevaluasi, memahami, dan saling merespons satu sama lain.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian. dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Daerah (Studi Kasus Komunitas Mahasiswa Pamekasan Periode 2022-2023)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?

5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus organisasi daerah Komunitas Mahasiswa Pamekasan periode 2022-2023?

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja menurut Winardi dalam Puspita (2008:13) adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan *standard an criteria* yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi suatu standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Inisiatif
5. Tanggung jawab
6. Kerja sama

Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif dan produktif dalam meraih keberhasilan kerja (Goleman, 2012), (Patton, 2015). Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2012) mengemukakan lima dasar individu dalam kecerdasan emosi, yaitu:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*).
2. Pengaturan Diri (*Self Management*).
3. Motivasi Diri (*Self Motivation*).
4. Empati (*Emphaty*).

Budaya Organisasi (X2)

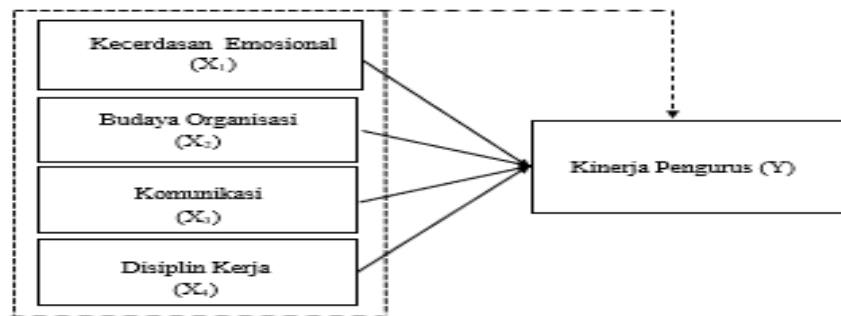
Fernanda (2018) Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku manajemen karyawan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fernanda (2018) indikator budaya organisasi dapat diukur melalui indikator berikut:

1. Norma
2. Nilai Dominan
3. Aturan
4. Iklim Organisasi

Komunikasi Organisasi (X3)

Hadiansyah & Lestariningsih (2019) Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan *stimuli* (biasanya dengan simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain. Adapun indikator-indikator komunikasi Pramudito (2017) adalah sebagai berikut:

1. Keterbukaan (*openness*)
2. Empati (*empathy*)
3. Dukungan (*support*)
4. Rasa positif (*positiveness*)
5. Kesamaan (*equality*)

**Gambar 1. Model Penelitian****Hipotesis Penelitian**

H1: Kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengurus.

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

H4: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

H5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kompas (Komunitas Mahasiswa Pamekasan) di jalan D Soeta Residence No. 39, Karangploso (KAV no 21), Kota Malang, Lowokwaru, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai bulan Februari 2024

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan 2022 s.d 2023 dengan jumlah 67 orang. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pengurus dan anggota Kompas yang jumlah populasi sebanyak di antara 67 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, diantaranya 25 pengurus dan 42 anggota Kompas.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan**Uji Instrumen****Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,691	0,2369	Valid
	X1.2	0,719	0,2369	Valid
	X1.3	0,648	0,2369	Valid
	X1.4	0,743	0,2369	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,715	0,2369	Valid
	X2.2	0,608	0,2369	Valid
	X2.3	0,740	0,2369	Valid
	X2.4	0,751	0,2369	Valid
Komunikasi Organisasi (X3)	X3.1	0,716	0,2369	Valid
	X3.2	0,625	0,2369	Valid
	X3.3	0,749	0,2369	Valid
	X3.4	0,537	0,2369	Valid
Disiplin Kerja (X4)	X3.5	0,759	0,2369	Valid
	X4.1	0,794	0,2369	Valid
	X4.2	0,700	0,2369	Valid
	X4.3	0,709	0,2369	Valid
Kinerja Pengurus (Y)	Y1.1	0,569	0,2369	Valid
	Y1.2	0,816	0,2369	Valid
	Y1.3	0,647	0,2369	Valid
	Y1.4	0,587	0,2369	Valid
	Y1.5	0,690	0,2369	Valid
	Y1.6	0,530	0,2369	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa seluruh item kuesioner menghasilkan tabel *correlation* lebih besar dari r tabel dengan r tabel sebesar 0,2369, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang mengukur setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,653	>0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,659	>0,6	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	0,704	>0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,675	>0,6	Reliabel
Kinerja Pengurus (Y)	0,709	>0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa seluruh item variabel yang digunakan reliabel. Dimana setiap item variabel mempunyai nilai keofisien alpha lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menyatakan bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34884623
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,038
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel diperoleh nilai sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,945	2,857		2,431	,018		
Kecerdasan Emosional	,663	,181	,481	3,664	,001	,504	1,985
Budaya	,076	,182	,060	,416	,679	,420	2,380
Komunikasi	,266	,188	,209	1,414	,162	,396	2,524
Disiplin Kerja	-,014	,175	-,008	-,079	,937	,890	1,124

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa besaran VIF yang menunjukkan bahwa pada variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja nilai VIF < 10 dengan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga hasil uji multikolinearitas ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,117	1,825		,612	,543
	Kecerdasan Emosional	-,056	,116	-,085	-,480	,633
	Budaya	,119	,116	,198	1,020	,312
	Komunikasi	-,049	,120	-,081	-,407	,685
	Disiplin Kerja	,056	,112	,067	,499	,619

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel bahwa variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi > 0,05 artinya hasil uji ini menunjukkan bahwa regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,945	2,857		2,431	,018
	Kecerdasan Emosional	,663	,181	,481	3,664	,001
	Budaya	,076	,182	,060	,416	,679
	Komunikasi	,266	,188	,209	1,414	,162
	Disiplin Kerja	-,014	,175	-,008	-,079	,937

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 6,945 + 0,663X_1 + 0,076X_2 + 0,266X_3 - 0,014X_4 + e$$

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (α) sebesar 6,945 bernilai positif, hal ini menunjukkan variabel independen Kecerdasan Emosional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komunikasi Organisasi (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) bernilai konstan maka Kinerja Pengurus sebesar 6,945 positif.
- Nilai Koefisien regresi (b_1) = 0,663, artinya apabila Kecerdasan Emosional (X_1), positif maka Kinerja Pengurus (Y) yang dicapai akan positif dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_2), Komunikasi Organisasi (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) dianggap tetap (konstan).
- Nilai Koefisien regresi (b_2) = 0,076, artinya apabila Budaya Organisasi (X_2) positif maka Kinerja Pengurus (Y) yang dicapai akan positif dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Komunikasi Organisasi (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) dianggap tetap (konstan).
- Nilai Koefisien regresi (b_3) = 0,266, artinya apabila Komunikasi Organisasi (X_3) positif maka Kinerja Pengurus (Y) yang dicapai akan positif dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_4) dianggap tetap (konstan).
- Nilai Koefisien regresi (b_4) = - 0,014, artinya apabila Disiplin Kerja (X_4) negatif maka Kinerja Pengurus (Y) yang dicapai akan positif dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komunikasi Organisasi (X_3) dianggap tetap (konstan).

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306,268	4	76,567	13,329	,000 ^b
	Residual	356,150	62	5,744		
	Total	662,418	66			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya, Kecerdasan Emosional, Komunikasi						

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat diketahui nilai F hitung sebesar 13.329 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

Uji t

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,945	2,857		2,431	,018
Kecerdasan Emosional	,663	,181	,481	3,664	,001
Budaya	,076	,182	,060	,416	,679
Komunikasi	,266	,188	,209	1,414	,162
Disiplin Kerja	-,014	,175	-,008	-,079	,937
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat diketahui bahwa:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus dikarenakan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,679 nilai tersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus.
3. Komunikasi Organisasi (X3) sebesar 0,162 nilai tersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus.
4. Disiplin Kerja (X4) sebesar 0,937 nilai tersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,428	2,397
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya, Kecerdasan Emosional, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus				

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari uji koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,428. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2), Komunikasi Organisasi (X3) dan Disiplin Kerja (X4) mampu memprediksi variabel dependen Kinerja Pengurus (Y) adalah sebesar 42%, sedangkan 68% lainnya diprediksi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel dependen adalah kinerja pengurus, sedangkan variabel independennya terdiri dari kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja. Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan.

Menurut Winardi dalam Puspita (2008:13) adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan *standard an criteria* yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi suatu standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Salah satu indikator dari standar perilaku dalam suatu kinerja adalah kedisiplinan dalam kehadiran, karena dengan kehadiran membuktikan *action* dari sebuah komitmen kerja. Hal ini juga sejalan seperti yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Pakila (2019) kecerdasan emosional, kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian Nor Sisah (2023), menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel komunikasi dan budaya organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Pada Komunitas Mahasiswa Pamekasan

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Karena nilai signifikansi untuk Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,001 nilai tersebut kurang dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengurus. Persepsi Mahasiswa pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan tentang kecerdasan emosional kaitannya dengan kinerja organisasi mendapatkan multi responsivitas. Seperti halnya pengurus menyatakan dalam mencapai kinerja organisasi, responden mampu beranggapan bahwa mampu membuat keputusan dan mengelola emosi dengan baik. Hal itu juga membantu mahasiswa untuk memahami perspektif orang lain dengan baik.

Menurut (Goleman, 2012), (Patton, 2015) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif dan produktif dalam meraih keberhasilan kerja. Kecerdasan emosional meliputi kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun serta dapat memotivasi diri sendiri. Hal ini juga dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap dan dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orangtua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Dalam penelitian ini, Kecerdasan Emosional dianggap kuat, maka hal ini akan mampu memberikan Kinerja Pengurus pada organisasi. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang pernah dilakukan oleh Lamirin. (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Pada Komunitas Mahasiswa Pamekasan

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Karena nilai signifikansi untuk Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,679 nilai tersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan.

Menurut Fernanda (2018) Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku manajemen karyawan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik dari pengurus organisasi tentu akan memberikan maksimalisasi kinerja terhadap program visi misi organisasi. Dalam penelitian ini, budaya organisasi yang dimiliki pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan dianggap baik, maka hal ini akan mampu memberikan kekonsistenan pada baiknya kinerja pengurus. Oleh sebab itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, yang pernah dilakukan oleh Sisah (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Pada Komunitas Mahaiswa Pamekasan

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Karena nilai signifikansi untuk Komunikasi Organisasi (X3) sebesar 0,162 nilai tersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan.

Menurut Elsi (2020) komunikasi juga dapat dipahami karna komunikasi harus dapat menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen dari semua pihak didalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan peneliti terdahulu, yang pernah dilakukan oleh Sisah (2023) bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus Pada Komunitas Mahasiswa Pamekasan

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Karena nilai signifikansi untuk Komunikasi Organisasi (X4) sebesar 0,937 nilai tersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus Komunitas Mahasiswa Pamekasan.

Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti terdahulu, yang pernah dilakukan oleh penelitian Arif dkk. (2020) pada variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus pada Komunitas Mahasiswa Pamekasan. Secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh yang signifikan.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan pada penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini terbatas pada variabel independen Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2), Komunikasi Organisasi (X3) dan Disiplin Kerja (X4) mampu memprediksi variabel dependen Kinerja Pengurus (Y) adalah sebesar 42%, sedangkan 68% lainnya diprediksi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.
2. Pengumpulan data penelitian ini yang menggunakan kuesioner, yang yang didistribusikan melalui secara langsung dengan memberikan kuesioner dan terkadang Pengurus dan anggota masih merasa segan tidak mau ketika hendak diminta untuk mengisi.
3. Selanjutnya dalam penelitian ini, metode pengumpulan data bisa dilanjutkan dengan memperhatikan kesediaan responden, responden harus dibimbing agar tidak kebingungan dalam memahami pernyataan kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan lebih jelas dan akurat.

Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, misalkan kompetensi kerja, *softskill*, ataupun manajemen konflik.
2. Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi, misalkan mempertimbangkan kesesuaian item dengan indikator variabelnya, serta dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator variabel agar responden dapat mendapatkan kejelasan maksud dari poin variabel yang ditawarkan dalam kuesioner.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti Kinerja Pengurus Organisasi menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

Referensi

- Aningtyas, E. H. (2022). *Pengaruh metode resitasi terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran IPS di MTs Darun Najah Petahunan Lumajang Tahun Pelajaran 2021/2022*. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq.
- Arif, Maulana, & Lesmana. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.
- Elsi, R. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Komunikasi, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pengguna Jasa Keagenan Kapal (Studi kasus pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) cabang Semarang). *SKRIPSI*.
- Fernanda. (2018). *Pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–23.
- Fernanda. (2018b). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Reckitt Benckiser di Surabaya*. 8–46.
- Gradianto, E. H. (2018). pengaruh return saham terhadap variabel dependen yaitu Earning per Share, Price Earning Ratio, Market to Book Ratio. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2008, 21–27.

- Hadiansyah, M. I., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(12).
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Lamirin. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti Di Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)*.
- Mahendra. (2021). *Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggul Jaya Plastik Tasikmalaya*. 1–23.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nasution, L. M. (2017). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Pakila, C. J. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar [Doctoral dissertation]*. Universitas Bosowa.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29–37.
- Pramudito, A. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara*. UNISNU.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. 120.
- Robbani, C. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Warung Susu Segar Shi-Jack di Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setiawan, A., Qomariah, N., & Hermawan, H. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 114–126.
- Sisah, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Skripsi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.
- Sulfan, S. (2018). Konsep Masyarakat Menurut Murtadha Muthahhari. *Aqidah-Ta: Jurnal Ilmu Aqidah*, 4(2), 269–284.
- Tambunan, N. (2018). Pengaruh komunikasi massa terhadap audiens. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study (E-Journal)*, 4(1), 24–31.
- Universitas Muhammadiyah Malang. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi & Employee Engagement terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja*. 12–32.
- Wulandari, N. , & L. B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Relasi: Jurnal Ekonomi*.

Sulaiman *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Andi Normaladewi ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma