



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA ASN KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG POLITIK, HUKUM, DAN KEAMANAN**

Ahmad Kurniawan

1502025011

Manajemen S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA**

2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA ASN KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG POLITIK, HUKUM, DAN KEAMANAN**

Ahmad Kurniawan

1502025011

Manajemen S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JAKARTA**

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya Skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja ASN Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 16 Agustus 2021



NIM 1502025011

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA ASN KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG POLITIK, HUKUM DAN KEAMANAN**

NAMA : **AHMAD KURNIAWAN**

NIM : **1520205011**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020-2021**

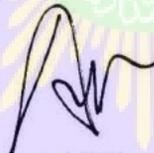
Skripsi ini disetujui oleh pembimbing untuk disajikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	DR. Adityo Ari Wibowo., M.M	
Pembimbing II	Fahman Habibi, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka



Dr. Adityo Ariwibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Hal

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA ASN KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG
POLITIK, HUKUM, DAN KEAMANAN**

Yang disusun oleh :
Ahmad Kurniawan
1502025011

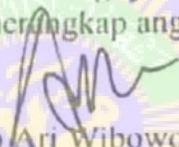
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

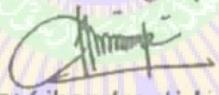
Pada tanggal : 13 Agustus 2021

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Dicky Chandra, S.E., MM.)

Anggota :

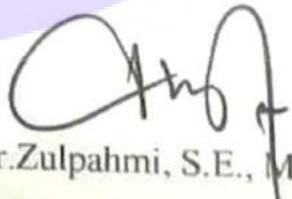

(Yusdi Daulay S.E., MM.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)


(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Kurniawan
NIM : 1502025011
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA ASN KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG POLITIK, HUKUM DAN KEAMANAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 16 Agustus 2021

Yang Menyatakan,


(Ahmad Kurniawan)

ABSTRAK

Ahmad Kurniawan (1502025011)

Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja ASN Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2021. Jakarta

Kata Kunci: Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja ASN Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.

Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan variable yang diteliti yaitu Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan ASN Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan yang berjumlah 283 Pegawai. Sedangkan sampel ini berjumlah 74 Responden dengan Teknik pengambilan menggunakan rumus slovin.

Menurut hasil yang didapatkan dari tahapan analisis yang telah dilakukan terlihat bahwa tingkatan signifikansi dalam uji f sebanyak $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 54,008$ serta $F_{tabel} = 3,12$ maka bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka bisa ditarik kesimpulan yakni Komunikasi dan Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh dan signifikan secara bersamaan dalam kinerja ASN di Kawasan kerja Kementerian Koordinator Bidang, Politik, Hukum, dan Keamanan.

ABSTRACT

Ahmad Kurniawan (1502025011)

The Influence of Communication and Emotional Intelligence on ASN Performance at the Coordinating Ministry for Political, Legal, and Security Affairs

Keywords: Communication, Emotional Intelligence, Performance

This study aims to determine the effect of Communication, Emotional Intelligence and ASN Performance at the Coordinating Ministry for Political, Legal, and Security Affairs.

This study uses a survey method, with the variables studied are Communication, Emotional Intelligence and Performance. The population in this study is the entire ASN of the Coordinating Ministry for Political, Legal, and Security Affairs, totaling 283 employees. While this sample amounted to 74 respondents with the retrieval technique using the slovin formula.

According to the results obtained from the analysis stages that have been carried out, it can be seen that the level of significance in the f test is $0.000 < 0.05$ with a value of $F_{count} = 54,008$ and $F_{table} = 3.12$, so that $F_{count} > F_{table}$. Then it can be concluded that Communication and Emotional Intelligence have an influence and simultaneously significant in the performance of ASN in the work area of the Coordinating Ministry for Political, Legal, and Security Affairs

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Asn Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, Dan Keamanan”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan Keluarga-Nya yang telah membawa umat-Nya menuju zaman yang berkemajuan.

Masih banyak kekurangan pada penulisan Skripsi ini disebabkan keterbatasan daripada kemampuan, akan tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Prof. Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
4. Bapak Faozan Amar, S.Ag, M.M. Dosen Pembimbing akademik yang telah menyediakan waktu untuk memberikan arahan akademik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu kepada saya.
6. Kedua Orang Tuaku tercinta, Ibu, Ayah yang telah mencurahkan segalanya dan seluruh restu, doa serta motivasi yang tak terhingga.
7. Kepada Teman-teman satu angkatan di Manajemen dan Akutansi yang selalu memberikan semangat.
8. Kepada Bapak Edy Setiawan, SE, M.M yang telah memberikan semangat serta motivasi hingga Skripsi selesai.

9. Kepada sahabat Bang Doma, Ican, Amfibi Squad, Volunteer Squad, Om Juara dll yang selalu memberikan dukungan tak terhingga dari awal sampai akhir.
10. Kepada Dwi Selawati yang selalu memberikan semangat, menjadi pendengar yang baik dari awal sampai akhir.
11. Teman-teman semua fakultas ekonomi dan bisnis UHAMKA yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Seluruh akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, petunjuk, dan bimbingan-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi dapat terselesaikan. Sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat diharapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan khususnya dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Wassalmu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 23 Maret 2021

Penulis



(Ahmad Kurniawan)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	17
2.2.1 Manajemen	17
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	17
2.2.1.2 Dasar-Dasar Manajemen	18
2.2.1.3 Fungsi Manajemen	19
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia	20
2.2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.2.3 Tugas dan Wewenang Manajemen Sumber Daya Manusia ..	23
2.2.3 Kinerja Karyawan	24

2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja karyawan</i>	24
2.2.3.2	<i>Faktor Kinerja Karyawan</i>	26
2.2.3.3	<i>Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja</i>	26
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	27
2.2.4.	<i>Komunikasi</i>	29
2.2.4.1	<i>Pengertian Komunikasi</i>	37
2.2.4.2	<i>Fungsi Komunikasi</i>	30
2.2.4.3	<i>Dimensi dan Indikator Komunikasi</i>	31
2.2.5	<i>Kecerdasan Emosional</i>	33
2.2.5.1	<i>Pengertian Kecerdasan Emosional</i>	33
2.2.5.2	<i>Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional</i>	35
2.2.5.3	<i>Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional</i>	36
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	37
2.3.1	<i>Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai</i>	37
2.3.2	<i>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai</i>	38
2.3.3	<i>Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai</i>	38
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	41
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	43
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	46
3.3.1	<i>Populasi</i>	46
3.3.2	<i>Sampel</i>	46
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	47
3.4.1	<i>Tempat Penelitian</i>	47
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	47
3.4.3	<i>Uji Kualitas Instrumen</i>	49
3.4.3.1	<i>Uji Validitas</i>	49
3.4.3.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	50
3.5	<i>Teknik Pengolahan Dan Analisis Data</i>	51

3.5.1 Teknik Pengolahan Data.....	51
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	51
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.5.4.1 Model Regresi Linier Berganda	57
3.5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi	58
3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
3.5.4.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	61
3.5.4.5 Uji Serentak (Uji Statistik F)	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1 Sejarah Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, Dan Keamanan	62
4.1.2 Visi Misi Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, Dan Keamanan	66
4.1.3 Struktur Organisasi Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, Dan.....	67
4.1.4 Gambaran Umum Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, Dan Keamanan	67
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	69
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	69
4.2.1.1 Uji Validitas	69
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	72
4.2.2 Analisis per Variabel	72
4.2.2.1 Komunikasi (X_1).....	72
4.2.2.2 Kecerdasan Emosional.....	80
4.2.2.3 Kinerja Karyawan.....	89
4.3 Analisis Regresi Linier.....	99
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	100
4.3.1.1 Uji Heteroskedestisitas.....	103
4.3.1.2 Uji Autokolerasi	104

4.3.2 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	106
4.4 Koefisien Korelasi.....	107
4.4.1 Koefisien Korelasi Parsial.....	107
4.4.2 Koefisien Korelasi Berganda.....	109
4.4.3 Koefisien Korelasi Determinasi (R^2).....	109
4.5 Uji Hipotesis.....	110
4.5.1 Uji Parsial.....	110
4.6 Pembahasan Umum.....	112
4.6.1 Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	112
4.6.2 Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	113
4.6.3 Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.....	114
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	118
5.2 Saran-saran.....	120

DAFTAR TABEL

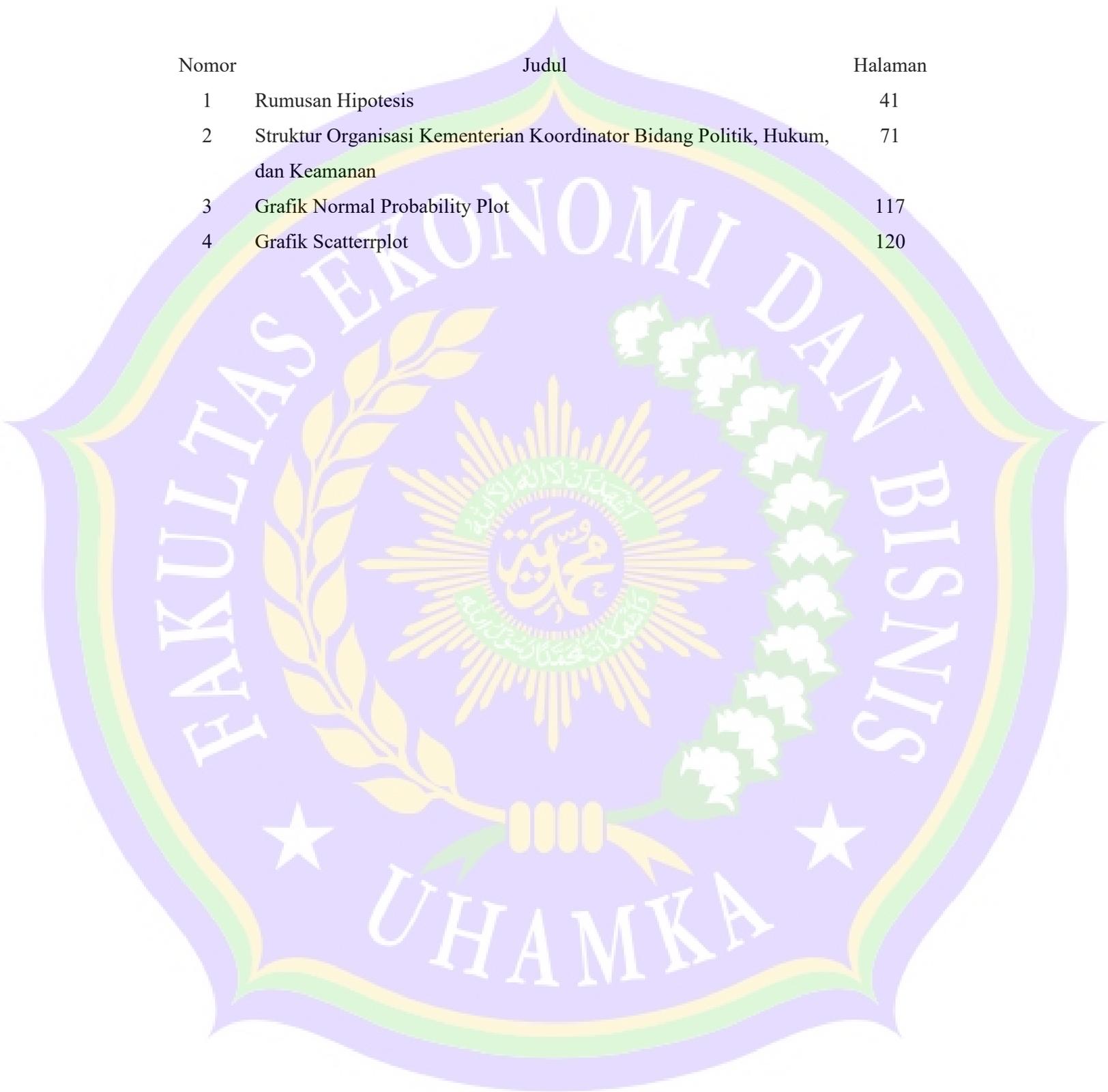
Nomor	Judul	Halaman
1	Penilaian Prestasi Kerja Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.....	6
2	Ringkasan Penelitian.....	14
3	Operasional Variable.....	46
4	Bobot Nilai Skala Likert.....	52
5	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	56
6	Pengambilan Keputusan Ada Tak Adanya Autokorelasi.....	60
7	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	63
8	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	72
9	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	73
10	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	73
11	Uji Validitas Komunikasi.....	74
12	Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	75
13	Uji Validitas Kinerja.....	76
14	Uji Reliabilitas Variable Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja.....	77
15	Pimpinan memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas agar mudah dipahami oleh karyawan.....	78
16	Pimpinan memberikan intruksi yang bisa dipahami dengan jelas oleh karyawan.....	79
17	Pimpinan memberikan tugas ataupun pekerjaan sesuai dengan dasar kemampuan karyawan.....	80
18	Karyawan melaksanakan perintah dari pimpinan terkait tugas yang diberikan.....	81
19	Karyawan menyampaikan laporan hasil kerja kedalam pimpinan.....	83
20	Karyawan melaporkan kinerja dari masing-masing divisi kedalam pimpinan.....	84
21	Saya melakukan koordinasi terkait pekerjaan dengan divisi saya.....	85

22	Saya melakukan perbaikan setiap munculnya permasalahan Bersama dengan divisi saya.....	86
23	Saya memberikan informasi bahwa semua tugas berjalan dengan efektif dan efisien kedalam divisi saya.....	87
24	Skor dan Rata-Rata Indikator <i>Variable</i> Komunikasi (X_1).....	88
25	Saya mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan dalam diri.....	89
26	Saya bisa mengetahui kekuatan dan keterbatasan yang ada dalam diri sendiri.....	90
27	Saya mampu mengontrol emosi ketika marah dengan orang lain.....	92
28	Saya bisa mengendalikan emosi saya terhadap tekanan – tekanan saat bekerja.....	93
29	Saya mampu berfikir secara positif dan optimis di saat mengalami kegagalan.....	94
30	Saya tak mudah putus asa ketika mengerjakan pekerjaan yang sulit....	95
31	Saya bisa mengenali emosi orang lain, meskipun mereka tak menceritakannya.....	96
32	Saya bisa mengenali emosi orang lain, meskipun mereka tak menceritakannya.....	97
33	Saya bisa bergaul dan bekerjasama dengan orang lain ditempat bekerja	98
34	Saya mampu memberikan suasana yang hidup di saat berdiskusi dengan rekan/ tim.....	94
35	Skor dan Rata-Rata Indikator <i>Variable</i> Kecerdasan Emosional (X_2).....	95
36	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.....	102
37	Saya mampu mengerjakan pekerjaan lebih baik dan cepat di atas karyawan lain.....	103
38	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan cermat.....	104
39	Saya memiliki standar kualitas yang lebih dari dalam karyawan lain di kantor.....	105
40	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan tepat waktu.....	106
41	Saya selalu memanfaatkan waktu dan tak pernah menunda pekerjaan.....	107

42	Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu sesuai jam yang sudah ditentukan.....	108
43	Saya selalu berada di meja kerja saya disaat jam kerja berlangsung...	109
44	Saya selalu membantu rekan saya yang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan.....	110
45	Saya selalu menghargai orang lain di saat mereka memberikan pendapatnya.....	110
46	Skor dan Rata-Rata Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	112
47	Hasil Regresi Linear Berganda.....	115
48	Hasil Uji Normalitas.....	116
49	Hasil Uji Multikolinieritas.....	118
50	Hasil Uji Autokolerasi.....	121
51	Hasil Uji Autokolerasi (<i>Runt Test</i>).....	122
52	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Mutasi dan Prestasi Kerja Pegawai...	124
53	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Pegawai.....	125
54	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	126
55	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	127
56	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	128
57	Hasil Uji Simultan (Uji f).....	129

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Rumusan Hipotesis	41
2	Struktur Organisasi Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan	71
3	Grafik Normal Probability Plot	117
4	Grafik Scatterplot	120



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	1/20
2	Surat Tugas	2/20
3	Surat Keterangan	3/20
4	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I	4/20
5	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	5/20
6	Daftar Riwayat Hidup	6/20
7	Kuisisioner	10/20
8	Data Kuisisioner	12/20
9	Tabel r (df=51-100)	13/20
10	Tabel t (df=81-104)	15/20
11	Tabel F (df=91-131)	18/20
12	Tabel Durbin Watson (df=71-112)	20/20

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman Globalisasi sekarang ini dimana dunia saling berkaitan satu sama lain serta tak terhalang oleh ruang dan waktu, dalam kondisi seperti sekarang ini akibat dari adanya wabah pandemic Global Covid-19 ini dirasakan cukup mempunyai dampak dalam kinerja perusahaan global. Mengutip CNN, Selasa (17/3) diprediksi akan terjadi penurunan yang signifikan dalam kinerja perusahaan yang disebabkan oleh dampak pandemi hal tersebut menekan permintaan, lebih-lebih dalam permintaan yang berasal dari China dalam jangka waktu tiga bulan awal dalam tahun ini.

Para analisis sebelumnya meramal pendapatakan meningkat sebanyak 4,4 persen dalam kuartal I 2020. Tetapi, sejumlah 72 perusahaan dalam S&P 500 menyatakan apabila kinerja kuartal pertama diramal meleset dari perkiraan tersebut. Dalam analisis proyeksi pendapatan perusahaan tersebut direvisi menjadi negatif 0,7 persen. Akan tetapi, FactSet mengatakan penurunan tingkatan potensi yang lebih signifikan bisa terjadi sebab warga Amerika mulai melakukan isolasi diri dan pengurangan kegiatan di luar rumah. Semua anggota perusahaan mengharapkan suasana pekerjaan yang komunikatif diantaranya, pemimpin yang bijaksana dan demokratis, arah pekerjaan yang jelas, visi, misi dan tujuan kerja yang sama, pengakuan eksistensi dari para anggota tak melihat jabatan, agama yang dianut, taraf pendidikan, suku dan ras yang telah ada sejak lahir, dan taraf kecakapan yang dipunya. Aset paling berharga bagi setiap perusahaan merupakan anggota

perusahaan sebab anggota perusahaan yang berusaha, bekerja keras, dan terus menyumbang semua tenaga fisik dan mental untuk kehidupan selanjutnya instansi untuk terus maju, dalam menentukan sikap dalam perubahan keadaan yang terus berubah dan tak pasti dalam sebuah sistem yang ada di instansi pemerintah. Disinilah bentuk loyalitas karyawan bisa dilihat, yakni lama waktu karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut, banyak keterlibatan karyawan tersebut dalam setiap proses pekerjaannya untuk instansi, dan besar konsentrasi serta kepedulian mengenai kehidupan perusahaan tersebut.

Selain diperhatikan sebagai tenaga oleh perusahaan karyawan perusahaan juga berupaya kerja para karyawan perusahaan tersebut supaya mengalami peningkatan, hasil kerja karyawan diartikan sebagai sebuah kinerja. Di zaman saat ini kinerja karyawan dirasa merupakan asset perusahaan bukan lagi sebuah kewajiban. Dalam perusahaan kinerja karyawan merupakan sebuah faktor penentu dari perkembangan suatu perusahaan. Target perusahaan akan bisa dicapai apabila kinerja karyawan baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan jelek bisa berakibat pekerjaan akan membosankan dan pekerjaan tak beres tepat waktu. Pasti ada masalah yang tengah dihadapi oleh setiap perusahaan satu diantaranya dalam kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja serta pemecahan masalah kinerja karyawan hal yang wajib diperhatikan yakni kualitas dari sumber daya manusianya supaya bisa mengerjakan pekerjaan secara maksimal, tetapi dalam realitanya masih saja kerap terjadi keterlambatan masuk kerja, pencurian waktu, pencurian benda, hingga protes dan demonstrasi sebagai bentuk ketidakpuasan.

Kemampuan karyawan dalam ketercapaian keberhasilan berkaitan dengan rasa percaya diri sendiri dan keinginan untuk bekerja baik secara konsisten. Manajer mengetahui dengan benar bahwa kebutuhannya dan kebutuhan perusahaan takbisa dipenuhi, kecuali kebutuhan bawahan terpenuhi. Sebagai hubungan timbal balik dengan semua pihak yang berkaitan. Ia juga tahu cara untuk harus memenuhi kebutuhan. Pengakuan merupakan salah satu bentuk timbal balik. Kecuali, ketercapaian karyawan dalam meraih prestasi yang tinggi dihargai, dalam masa mendatang karyawan tak akan mengerti cara untuk harus mengulang prestasi ataupun tingkah laku tersebut. Pengakuan terhadap prestasi kinerja bagi setiap individu merupakan sebagai tuntutan kebutuhan psikologis, oleh sebab hal tersebut maka karyawan sendiri merasa hasil kinerjanya dihargai serta keberadaannya diakui sebagai suatu kontribusi yang baik untuk keberjalanan perusahaan.

Kinerja dalam karyawan yang diberikan kedalam perusahaan berlandaskan dalam petunjuk serta arahan dari manajer merupakan bentuk implementasi dari bentuk kepemimpinan dan saluran komunikasi yang dipakai oleh manajer. Disamping hal tersebut, tingkatan *employee engagement* suatu perusahaan yang mempunyai penerapan komunikasi diinformasikan bahwa perusahaan tersebut mempunyai tingkatan empat kali lebih tinggi apabila disandingkan dengan perusahaan yang praktik berkomunikasi buruk. " Komunikasi diperlukan sebagai penggerak utama bisnis dalam perusahaan yang mempunyai kinerja tinggi " kata Direktur Global Watson Wyatt bidang Komunikasi "Kathryn Yates" (Anonim, 2017).

Hal itu sinkron terhadap hasil penelitian oleh Fahrurazi dkk (2014) dimana komunikasi mempunyai dampak dalam hasil kinerja seseorang. Penelitian oleh Maharani (2018) dan Usman (2013) mendukung pernyataan tersebut yakni komunikasi mempunyai dampak dalam kinerja karyawan. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Rizki F. M. (2011) yang mengatakan bahwa komunikasi mempunyai dampak positif dalam kinerja karyawan dengan besar nilai determinasi 56,5%.

Proses memproduksi sumber daya manusia kompeten dan professional dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dibutuhkan waktu dan proses yang panjang. Kecerdasan emosional karyawan yang tinggi dalam usaha penguasaan dan melakukan tugas yang sesuai serta tepat waktu yang mendukung proses tersebut. Ada kecenderungan dalam mayoritas SDM masih mempunyai kecerdasan emosional (EQ) yang tak baik, seperti watak pemarah, pendendam, pemalu, iri terhadap kesuksesan orang lain, sifat saling ingin menjatuhkan.. semua sifat tersebut merupakan sifat yang kedepannya akan mengusik kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Setiap karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik harapannya emosionalnya bisa terkendala secara sehat dalam kawasan kerja dengan semua karyawan serta atas supaya mewujudkan Kerjasama serta hubungan yang baik dengan kelompok maupun antar bagian sebagai penunjang keefektifan pengerjaan pekerjaan serta tanggung jawab yang diamanahi oleh perusahaan, tetapi tak semua karyawan tentunya mempunyai kecerdasan emosional yang bisa

dikendalikan dengan baik maka kecerdasan emosional perlu diukur, supaya penurunan kinerja bisa dihindari dengan diketahuinya kemampuan karyawan.

Robbins dan Judge (2013) mengatakan sumber permasalahan yang paling sering mengakibatkan terjadinya konflik merupakan komunikasi yang buruk yang akan membuat stress dan menyebabkan kinerja terhambat. Dalam tempat kerja stress kerja bisa diminimalkan dengan penerapan komunikasi yang baik supaya kinerja karyawan tak terhambat. Karyawan yang mempunyai tingkatan kecerdasan emosional dalam kategori tinggi hendak mengartikan keterkaitan interpersonal berbentuk rasa nyaman maka dalam diri ketegangan emosi tak timbul, ketegangan emosi yang terjadi bisa ditasi, tingkatan kepekaan terhadap kawasan kerja lebih tinggi, mempunyai kemampuan dalam pemahaman emosi diri sendiri serta orang lain, mampu menahan diri, berbuat empatik maka akan menjadikan orang lain merasakan nyaman, ketenangan, dan rasa senang bergaul dengannya, dalam organisasi mempunyai hubungan yang baik, tak berdikap egos dan mampu berkerja sama (*National Safety Council (2014)* dalam hutagalung (2018)). Karyawan dengan tingkatan kecerdasan emosional lebih rendah, mereka akan menarik dirinya dari pergaulan ataupun permasalahan sosial, contohnya lebih suka menyendiri, tak bergairah, senantiasa takut, tekanan mental dan kasar. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi mempunyai kecakapan *coping* (penanggulangan) dan komunikasi interpersonal yang baik. bagi As'ad (2003), sepanjang mana tingkatan keberhasilan seseorang dalam penyelesaian tugas disebut "*level of performance*". Orang yang memiliki performa tinggi kerap dikenal dengan orang yang produktif, lain dengan halnya orang yang tingkatannya nya

dibawah standar disebut sebagai takproduktif ataupun mempunyai performa rendah.

Hal itu sinkron dengan hasil penelitian oleh Yakub dkk (2015) dimana kecerdasan emosional mempunyai dampak dalam hasil kinerja seseorang. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian oleh Sani (2012) dan Fitriastuti (2013) kecerdasan emosional mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1
Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2020

UNSUR YANG DINILAI				JUMLAH	KETERANGAN
a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/ Nilai Akademik	55,80 × 60%			33,48	91-ke atas : sangat baik
					76-90 : baik 61-75 : cukup 51-60 : kurang
b. Perilaku Kerja	Orientasi	75	Cukup		50 ke bawah : buruk
	Pelayanan				
	Integritas	75	Cukup		
	Komitmen	70	Cukup		
	Disiplin	75	Cukup		
	Kerja Sama	77	Baik		
	Kepemimpinan	78	Baik		
	Jumlah	450			
Nilai rata-rata	75.00	Cukup			

	Nilai Perilaku Kerja	$69,16 \times 40\%$	30,00
NILAI KINERJA PEGAWAI			63,48 (Kurang)

Menurut berbagai unsur penilaian prestasi kerja dalam tabel tersebut, ada unsur yang belum memenuhi standard baik yang ditentukan. Maka bisa dibuktikan bawah perlu peningkatan dalam tingkatan kedisiplinan dalam kawasan Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.

Fluktuatif prestasi prestasi bisa diatasi oleh setiap instansi dengan cara mereka masing-masing. Cara yang dilakukan antara lain memindahkan karyawan yang mempunyai kinerja kurang baik yang disebabkan oleh ketaknyamanan kawasan kerja, ketaksesuaian *background* pendidikan dengan pekerjaan, serta berbagai faktor penyebab lain. Oleh sebab itu, komunikasi wajib dilaksanakan secara intensif dan setiap individu menekan aspek kecerdasan emosional yang komprehensif, agar kinerja dari masing-karyawan bisa meningkat dan bertumbuh secara kesinambungan.

Menurut Penelitian (Tia Lutfiah,2016) Fenomena yang terjadi di BMT BIF Yogyakarta dari hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa ada dampak positif signifikan antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta, tak ada dampak antara rotasi kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta, ataupun bisa disebut dampak positif rotasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT BIF

Yogyakarta tak didukung, takada dampak antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, ataupun bisa disebut dampak positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan takdi dukung, namun ada dampak positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.

Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan merupakan salah satu dari banyaknya instansi pemerintah yang bergerak dalam koordinasi dalam bidang politik, hokum, dan keamanan. Kementerian ini berlokasi di Jakarta, tepatnya di Jalan Medan Merdeka Barat no. 15, Jakarta Pusat. Kementerian Koordinator Politik, Hukum dan Keamanan di bawah Menteri Koordinator Jenderal TNI (Purn) Dr. H. Wiranto, S.H. Mempunyai 4 Program utama yakni Wiranto selaku Menteri Koordinator bidang Politik Hukum dan Keamanan mengatakan bahwa ada empat program prioritas tersebut pertama, reformasi regulasi, kepastian dan penegakan hukum. Kedua, stabilitas keamanan dan ketertiban. Ketiga, konsolidasi demokrasi dan efektivitas diplomasi. Keempat, reformasi birokrasi.

Dari penjabaran tersebut peneliti berkeinginan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang masalah tersebut sehingga didapatkan masalah yang akan dilakukan identifikasi yakni :

1. Bagaimanakah Komunikasi di kawasan kerja Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan?
2. Bagaimanakah Kecerdasan Emosional di kawasan kerja Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan?
3. Bagaimanakah Kinerja di kawasan kerja Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan?
4. Bagaimanakah Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan di kawasan kerja Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan?
5. Bagaimanakah Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di kawasan kerja Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan?
6. Bagaimanakah Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di kawasan kerja Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan?

1.2.1 Pembatasan Masalah

Dari masalah-masalah tersebut, maka penulis membuatn Batasan masalah untuk penelelitian ini yakni mengenai faktor komunikasi kerja, faktor kecerdasan emosional, dalam pengaruh terhadap faktor kinerja ASN.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Komunikasi Kerja (Aparatur Sipil Negara) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja ASN Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan?

2. Apakah Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja ASN Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan?
3. Apakah Komunikasi dan Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja ASN Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimanakah komunikasi Pegawai dalam Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah kecerdasan emosional Pegawai dalam Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja Pegawai dalam Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.
4. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai dalam Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.
5. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai dalam Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.
6. Untuk mengetahui bagaimanakah komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai dalam Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, bisa dipakai sebagai bahan evaluasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja ASN di Organisasi.

2. Bagi Masyarakat

Diharapkan bisa menjadi acuan bagi mahasiswa/i dalam Menyusun tugas akhir kuliah Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

Harapannya hasil penelitian ini bisa menjadi literatur tambahan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan dampak komunikasi kerja, kecerdasan emosional dan dalam kinerja ASN.

4. Bagi penulis

Diharapkan mampu menambahkan pemahaman dan pandangan penelitian serta meluaskan pengetahuan dengan mengimplementasikan teori yang didapatkan saat perkuliahan.

Daftar Pustaka

- Chandra Wisnu Utomo. (2016). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri.
- Fahruazi, dkk. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin.
- Edwardin (2015) Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero)
- Dwiastuti, Rini. (2017). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian Dilengkapi dengan Pengenalan Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UB Press.
- Dyah Ayu Sekarningtyas. (2015). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.
- Devi Risma. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ali kahtani. (2015). *Employee emotional intelligence and employee performance in the higher education institution in saudi arabia. A proposed theoretica framework*
- Koopmans, et al. (2016). *Construct validity of the individual work performance questionnaire*.
- ASAMU Festus Femi. (2017). *The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria*
- Fitriastuti. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosioal, Komitmen Organisasional dan Organisasional Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2015). *Working With Emotional Intelligence (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Hasibuan, S.P. Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahsun, Mohamad. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* Edisi pertama Cetakan keenam. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Narimawati, Umi. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kualitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Medi.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Falues. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Penekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Penekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Usman. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- Vera Puspitaningrum. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple.
- West, Richard dan Lynn (2013). *Pengantar Teori Komunikasi Analisi dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia :teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yakub, dkk. (2015). Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh.

Yusuf, Baharuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

