



PENGARUH KECERDASAN SOSIAL, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKERJA SOSIAL PENDAMPING PKH DINAS SOSIAL KABUPATEN TASIKMALAYA

Yuyun Rachmayuniawati^{a,*}

^a Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim, Jl. Dakota No. 8a Bandung, Indonesia

*yuyun.rachmayuniawati@gmail.com

Diterima: November 2018. Disetujui: November 2018. Dipublikasikan: November 2018.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out (1) how Social Intelligence, Work Motivation, Organizational Culture and Performance, (2) how Influence of Social Intelligence, Work Motivation, Social Worker Good Partially And Together In Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya. Objects studied are Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya Worker. The research method used is survey method. Data collection was obtained through observation, questionnaire and literature study. The population in this study is 202 people and taken sample of 134 people. By using path analysis, it was found out that social intelligence, work motivation and organizational culture partially and simultaneously influence worker performance positively. Thus the hypothesis in this study is accepted.

Keywords: *Social Intelligence; Work Motivation; Organizational Culture; Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) bagaimana Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Pada Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya, (2) bagaimana Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Baik Secara Parsial maupun Bersama-sama Pada Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya. Objek yang diteliti adalah pekerja pendamping PKH Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah 202 orang dan diambil sampel sebanyak 134 orang. Dengan menggunakan analisis jalur, maka didapatkan hasil bahwa kecerdasan sosial, motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja pekerja secara positif. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata kunci: Kecerdasan Sosial; Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam peningkatan membina manusia sebagai tenaga kerja. Organisasi harus

dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dapat dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan yang berkaitan dengan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan.

Peningkatan komitmen dan loyalitas pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Namun bila pegawai dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan pengaturan yang baik maka berpengaruh terhadap komitmen yang berakibat loyalitas pegawai buruk, sehingga akibatnya mereka cenderung berperilaku *negatif action* dalam kerja seperti aksi demonstrasi, aksi mogok, dan aksi mangkir kerja dan sebagainya.

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai salah satu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Budaya organisasi yang kuat merupakan pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku karena dapat membantu para pegawai melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan lebih baik, nilai-nilai budaya dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, slogan atau moto perusahaan atau organisasi, tujuan umum organisasi dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Nilai-nilai tersebut apabila dianut dan dilaksanakan secara bersama oleh pemimpin dan anggota organisasi dapat memperkuat budaya organisasi.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa:

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Mengingat yang bekerjasama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka cara berinteraksi tiap individu pada individu lainnya harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian masing-masing pegawai dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Pegawai yang mempunyai kecerdasan sosial yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik.

Individu yang memiliki kecerdasan interpersonal, biasanya memiliki kemampuan untuk menjalin relasi, mampu berkomunikasi dengan berbagai individu, mudah berempati, memiliki lebih dari dua orang teman dekat, mampu bekerja sama, sehingga individu tersebut dapat bersosialisasi dengan baik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan interpersonal seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, sebaliknya semakin rendah kecerdasan interpersonal seseorang, maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya.

Fenomena yang berkaitan dengan kecerdasan sosial di Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya diantaranya adalah hubungan sosial sesama pekerja yang berlangsung kurang baik sehingga akan menimbulkan tingkat kejenuhan dalam bekerja sebesar 30% (Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya, 2016). Akibat dari hal tersebut sebagian pekerja memutuskan untuk mencari Pekerjaan yang lebih layak dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan kecerdasan sosialnya.

Permasalahan yang akan dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Pada Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimanapengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Baik Secara Parsial Maupun Bersama-Sama Pada Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Pada Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Baik Secara Parsial Maupun Bersama-Sama Pada Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif* dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya yaitu 202 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X_1 , X_2 dan variabel X_3 (variabel independen) secara parsial terhadap variabel Y (variabel dependen) adalah dengan melakukan pengujian SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja pada Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya secara parsial dapat dilihat dari pengaruh langsung, melalui hubungan korelatif dengan X_2 dan X_3 lalu pengaruhnya secara total.

- a. Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned} &= P_{yx1} \times P_{yx1} \\ &= (0,219) \times (0,219) \\ &= 0.0479 \end{aligned}$$

- b. Melalui hubungan korelatif dengan X_2

$$\begin{aligned} &= P_{yx1} \times r_{x1x2} \times P_{yx2} \\ &= (-0,219) \times (0,274) \times (0,205) \\ &= -1,23\% \end{aligned}$$

- c. Melalui hubungan korelatif dengan X_3

$$\begin{aligned} &= P_{yx1} \times r_{x1x3} \times P_{yx3} \\ &= (-0,219) \times (0,199) \times (0,465) \\ &= -0.0203 \\ &= -2,03\% \end{aligned}$$

- d. Pengaruh X_1 secara total

$$\begin{aligned} &= 0.0479 - 0.0123 - 0.0202 \\ &= 0.0154 \\ &= 1,5\% \end{aligned}$$

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya secara parsial dapat dilihat dari pengaruh langsung, melalui hubungan

korelatif dengan X_1 dan X_3 lalu pengaruhnya secara total.

- a. Pengaruh Langsung

$$= P_{yx2} \times P_{yx2}$$

$$= (0,205) \times (0,205)$$

$$= 0.042025$$

$$= 4,20\%$$
- b. Melalui hubungan korelatif dengan X_2

$$= P_{yx1} \times r_{x1x2} \times P_{yx2}$$

$$= (-0,219) \times (0,274) \times (0,205)$$

$$= -1,23\%$$
- c. Melalui hubungan korelatif dengan X_3

$$= P_{yx2} \times r_{x2x3} \times P_{yx3}$$

$$= (0,205) \times (0,828) \times (0,465)$$

$$= 0.0789$$

$$= 7,89\%$$
- d. Pengaruh X_2 secara total

$$= 0.042025 + 0.0123 + 0.0789$$

$$= 11\%$$

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya secara parsial dapat dilihat dari pengaruh langsung, melalui hubungan korelatif dengan X_1 dan X_2 lalu pengaruhnya secara total.

- a. Pengaruh Langsung

$$= P_{yx3} \times P_{yx3}$$

$$= (0,465) \times (0,465)$$

$$= 0.2162$$

$$= 21,62\%$$
- b. Melalui hubungan korelatif dengan X_3

$$= P_{yx1} \times r_{x1x3} \times P_{yx3}$$

$$= (-0,219) \times (0,199) \times (0,465)$$

$$= -0.0203$$

$$= -2,03\%$$
- c. Melalui hubungan korelatif dengan X_2

$$= P_{yx2} \times r_{x2x3} \times P_{yx3}$$

$$= (0,205) \times (0,828) \times (0,465)$$

$$= 0.0789$$

$$= 7,89\%$$

- d. Pengaruh X_3 secara total

$$= 0.2162 - 0.0202 + 0.0789$$

$$= 0.2749$$

$$= 27,49\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut (Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin meningkat Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai.

Pengaruh antara Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kedua variabel X (variabel independen) tersebut secara simultan terhadap variabel Y (variabel dependen) adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R^2) dengan melihat tabel *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.385	2.65536

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil SPSS

Dari tabel di atas koefisien determinasi (total pengaruh) Kecerdasan Sosial (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) dilihat dari *R Square* sebesar 0,399 artinya bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat menerangkan sebesar 39,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,601 atau 60,1% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan juga dengan penambahan

besarnya pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y yaitu

$$0.0154 + 0.1086 + 0.2749 = 0,399$$

Persamaan analisis jalur ketiga variabel independen yaitu Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi ditunjukkan pada tabel 4.18 yang di ambil dari nilai beta maka didapat nilai persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = -0,219X_1 + 0,205X_2 + 0,465X_3 + \epsilon$$

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden atas Kecerdasan Sosial yang telah dilaksanakan Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 397.5 hal ini termasuk pada kategori tinggi. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu kesadaran sosial dan skor yang paling rendah yaitu fasilitas sosial.
2. Tanggapan responden atas Motivasi Kerja yang telah dilaksanakan Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 394 hal ini termasuk kepada kategori tinggi. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu kebutuhan untuk menguasai sesuatu dan skor terkecil adalah kebutuhan untuk berprestasi.
3. Tanggapan responden atas Budaya Organisasi di Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 390 hal ini termasuk kepada kategori

tinggi. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu dukungan manajemen dan pola pola komunikasi dan skor yang paling kecil yaitu toleransi terhadap konflik.

4. Tanggapan responden atas kinerja di Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 388 hal ini termasuk kepada kategori tinggi. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi yaitu kuantitas serta skor terkecil hasil perolehan adalah kualitas.
5. Secara simultan terdapat pengaruh antara Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja.
6. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Sosial terhadap kinerja.
7. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja dan;
8. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Unit Pelayanan Program Keluarga Harapan Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Rosda. Bandung.
- Albrecht, Karl. 2006. *Social Intelligence: the new science of success*. *en.bookfi.org*. Diakses pada tanggal 28 November 2013.
- Arikunto, 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Aksara

- Bambang S. Soedibjo. 2013. Pengantar Metode Penelitian. Universitas Nasional Pasim. Bandung.
- Biatna Dulbert Tampubolon. 2008. Analisis Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”Jurnal Standardisasi Vol.9 NO. 3 tahun2007 : 106-115.
- Goleman, Daniel. 2007. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. GramediaPustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- I Made Wiratha. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2005. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Schein, Edgar H, 2009, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slamet, 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja*, Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta; Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group.