

PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DAIRI)

¹Ferry V.Edward Sinurat, ²Wanry Barutu, ³Muhammad Arifin, ⁴Ramlan Bonarta Lumban Tobing, ⁵Sumardi Sihombing

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹ferry.edward@gmail.com, ²wanry.barutu@gmail.com, ³Muhammad.arifin@gmail.com, ⁴ramlanbonarta.ltobing@gmail.com, ⁵sumardi.sihombing@gmail.com

ABSTRACT

The research is titled “The Effect of Communication Competency, Emotional Intelegency and Organizational Culture towards Employee Performance Of Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi”. The objective would be to know the effect of Communication Competency, Emotional Intelegency and Organizational Culture towards Employee Performance Of Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. Analysis method that use were descriptive analysis method and stastistic using multiple linear regression, simultaneous test and partial test. The calculation of data analysis was used SPSS software for Windows. The data that used were primer and secondary. This research were used the 47 respondents which determinate by simple random sampling. The result of this research by multiple linear regression test shows that the communication competency, emotional intelegency and organizational culture have positive and significant effect on employee performance Of Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. And based on partial test showed that the organizational culture variable has dominant effect towards employee performance of Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.

Keywords : *communication competency, emotional intelegency, organizational culture and employee performance*

ABSTRAK : *Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan statistic yang menggunakan alat analisis regresi linear berganda, pengujian signifikan simultan dan pengujian signifikan parsial. Pengerjaan metode analisis data menggunakan bantuan software SPSS for Windows. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan 47 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan simple random sampling. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. Sedangkan secara parsial varlabel budaya organisasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.*

Kata kunci : *kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja pegawai*

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks dengan kegiatan diantaranya mengalokasikan sumber daya manusia demi tercapai tujuan organisasi, salah satunya adalah peningkatan kinerja. Apabila suatu organisasi

mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang

digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi sebagai kinerja pegawai. Jika sumber daya aparatur pemerintah bekerja dengan baik maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Spencer *et all* dalam Edwardin, 2006:1).

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Kemudian faktor lain menurut Goleman (2002:38) yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja pegawai ialah kecerdasan emosional (*Emotional Qoutient*) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup.

Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa saja yang kita dan orang lain rasakan termasuk cara yang tepat dalam menangani masalah (Martin, 2003:23).

Mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar, seperti pengetahuan tentang temperamen, belajar mengatur suasana hati, mengenali perasaan orang lain dan mengontrol emosi yang tidak produktif.

Selain kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pengelolaan organisasi diarahkan kepada kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya, terutama karena fungsi dari budaya organisasi yang memberikan serangkaian nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam organisasi.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. Sesuai dengan salah satu fungsinya yaitu sebagai pengatur (*regulerend*), pajak merupakan alat untuk mengatur dan melaksanakan kebijakan pemerintah dalam bidang sosial dan ekonomi. Lewat penerimaan pajak, pembangunan ekonomi dapat dipercepat.

Dalam berbagai fakta dilapangan membuktikan, bahwa Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi sebagai ujung tombak dalam mendukung sumber dana pembangunan daerah, dibutuhkan potensi yang cukup besar dalam membangkitkan nilai-nilai pembangunan daerah. Dalam operasional Badan Pendapatan Daerah terdapat beberapa tantangan diantaranya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang memberi gambaran beragam tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Badan Pendapatan Daerah. Di sisi lain masih kurangnya pegawai di Badan Pendapatan Daerah sehingga tidak tepat waktu dalam melaksanakan proses verifikasi berkas wajib pajak.

Penyampaian informasi yang seharusnya berhubungan antar bidang tidak berjalan dengan lancar diantaranya disebabkan oleh keterbatasan keterampilan dan pengetahuan para pegawai dalam berkomunikasi dengan baik. Hal ini menunjukkan budaya komunikasi antara sesama pegawai maupun atasan masih belum efektif. Kenyataan tersebut berkaitan dengan perilaku kerja individual pegawai yang kurang dapat membina hubungan dengan pegawai lain dalam bekerja karena menganggap bahwa setiap pegawai sudah mempunyai tugasnya masing-masing dan bertanggung jawab atas apa yang ditugaskan kepadanya. Hal

tersebut dikarenakan pegawai yang tidak dapat mengelola emosinya akibat ketidakmampuan mengenali emosi dirinya sendiri dan orang lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Kinerja pegawai Bapenda dapat dilihat dari rekapitulasi absensi kehadiran pegawai Bapenda pada tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Kehadiran Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi Tahun 2017 - 2019

Tahun	Jumlah pegawai	Alasan Ketidakhadiran					Total Ketidakhadiran
		A	I	C	S	TL	
2017	47	10	15	2	20	480	527
2018	47	8	12	1	27	500	551
2019	47	12	17	40	25	470	484

Keterangan: A: Absen, I: Izin, C : Cuti, S: Sakit, TL: Tugas Lain

Sumber: Bidang Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi

Pada tabel 1. terlihat bahwa jumlah absen pegawai yang tertinggi terjadi pada tahun 2017, kemudian terjadi peningkatan ketidakhadiran pegawai dari tahun 2017 hingga tahun 2019. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pada tahun 2019 terjadi kehadiran pegawai yang rendah yang menunjukkan penurunan kinerja pegawai. Inilah yang disadari oleh Bapenda sebagai suatu institusi pemerintahan yang menyajikan pelayanan kepada masyarakat.

Peningkatan pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsi pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi dilakukan dengan pelatihan (Diklat) pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Bapenda dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Data Pegawai yang mengikuti Pelatihan (Diklat) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi Tahun 2017 - 2019

Tahun	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai Mengikuti Diklat
2017	Diklat Penilai	2
	Diklat Pemeriksa	-
	Diklat Juru Sita	-
2018	Diklat Penilai	-
	Diklat Pemeriksa	1
	Diklat Juru Sita	2
2019	Diklat Penilai	-
	Diklat Pemeriksa	-
	Diklat Juru Sita	-

Sumber: Bidang Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi

Dari tabel 2 dapat terlihat bahwa Diklat yang dilaksanakan Bapenda mulai dari tahun 2017 hingga tahun 2019 mengalami penurunan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa

perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang ada.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.

1.2. Batasan Masalah

Peningkatan atau penurunan kinerja seorang pegawai banyak dipengaruhi beberapa faktor, hal ini menyebabkan penulis memberi batasan dalam penelitian ini mengingat biaya dan waktu, maka penelitian ini hanya dibatasi pada kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.

1.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah: Kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi yang berjumlah 47 orang.

Tabel 3. Komposisi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi

Bidang	Jumlah Pegawai
Sekretariat	10
Pendataan dan Penetapan	20
Penagihan dan Pemeriksaan	12
Perencanaan dan Evaluasi	5
Total	47

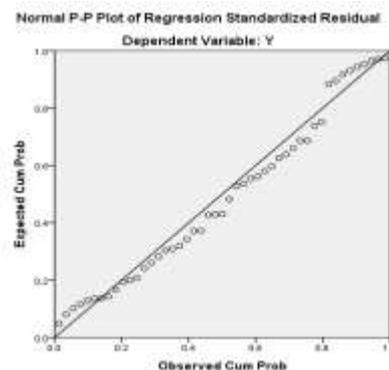
Sumber: Bidang Sekretariat Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.

3.6.1. Sampel

Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi yang berjumlah 47 orang.

2.2. Uji Normalitas

Adapun hasil pengujian Normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik dengan P-P Plot dan juga uji yang dapat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan P-P Plot pada gambar di atas dapat dilihat bahwa plot menyebar mengikuti atau searah dengan garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini normal dan dapat digunakan.

2.3. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	13.316	5.660			
1 X1	.490	.115	.468	.961	1.041
X2	.119	.052	.248	.990	1.010
X3	.326	.095	.373	.970	1.031

a. Dependent Variable: Y

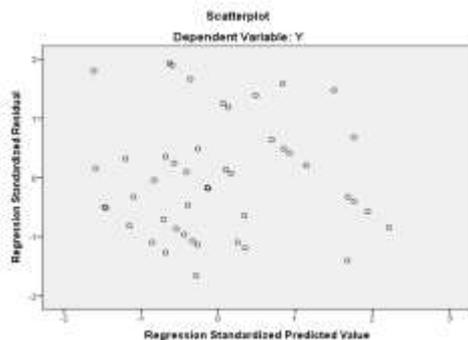
Sumber data diolah dengan SPSS, 2020

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Jika terjadi Korelasi, maka dinamakan terdapatnya problem multikolinearitas. Cara mengetahuinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10,00 maka terjadi Multikolinearitas. Pada output SPSS, angka

tolerance > 10,00 dan nilai VIF < 10,00 maka hal ini tidak terjadi multikolinearitas.

2.4. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar diatas dapat dilihat bahwa plot menyebar secara acak di antara sumbu X dan Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dan model regresi telah memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.

3. Analisis

5.4.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Adapun hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.316	5.660		2.353	.023
1 X1	.490	.115	.468	4.273	.000
X2	.119	.052	.248	2.303	.026
X3	.326	.095	.373	3.422	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel diatas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai} = 13,316 C + 0,490 X_1 + 0,119 X_2 + 0,326 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai Kinerja Pegawai Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi sebesar 13,316, yang mana nilai dari variabel komunikasi, Kecerdasan Emosional dan budaya organisasi diabaikan.
2. Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_1 (komunikasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.490, hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. Apabila komunikasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 4.90.
3. Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_2 (kecerdasan emosional)

mempunyai nilai positif yaitu 0,119, hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. Apabila kecerdasan emosional meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 1,19.

4. Koefisien regresi X_3 (budaya organisasi) mempunyai nilai positif yaitu 0,326, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. Hal bila budaya organisasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 3,26.

5.4.2. Uji F (secara simultan)

Uji simultan (uji-F), dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.297	3	49.766	14.638	.000 ^b
	Residual	146.192	43	3.400		
	Total	295.489	46			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber data diolah dengan SPSS, 2020

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.638 > 2.80$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.

5.4.3. Uji t (secara parsial)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.316	5.660		2.353	.023
	X1	.490	.115	.468	4.273	.000
	X2	.119	.052	.248	2.303	.026
	X3	.326	.095	.373	3.422	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengujian Signifikansi parsial (Uji-t) pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas < Nilai Alpha sebesar 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila nilai Sig. Probabilitas > nilai alpha sebesar 0,05 maka hipotesis ditolak, berdasarkan hasil output SPSS pada table 5.16 diatas dapat dijelaskan, sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikansi dari Komunikasi (X_1) adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,273 > 2,017$), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pengaruh Komunikasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Nilai signifikansi dari Kecerdasan Emosional (X_2) adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar

0,026 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,303 > 2,017$), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 3) Nilai signifikansi Budaya Organisasi (X_3) adalah 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,422 > 2,017$), dengan demikian Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.

5.4.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk dapat mengetahui besarnya Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 8. berikut :

Tabel 8. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.471	1.844

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan pada tabel 8. diketahui bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,505. Artinya bahwa Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan Kinerja Pegawai adalah sebesar 50,5% sisanya 49,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

3. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas (Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif variabel X_1 terhadap variabel Y yang ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,490. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi / baik variabel X_1 (Komunikasi) maka akan tinggi baik variabel Y (Kinerja Pegawai)
- Terdapat pengaruh positif variabel X_2 terhadap variabel Y yang ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,119. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi / baik variabel X_2 (kecerdasan emosional) maka akan tinggi baik variabel Y (Kinerja Pegawai)
- Terdapat pengaruh positif variabel X_3 terhadap variabel Y yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,326. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa semakin tinggi / baik variabel X_3 (budaya organisasi) maka akan tinggi / baik variabel Y (Kinerja Pegawai)

Selanjutnya nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,505 menunjukkan sekitar 50,5 % variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X_1 , X_2 dan X_3 (Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi X_1 , X_2 dan X_3 (Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan

Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 50.5%. Sisanya 49.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan

- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi
- Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi
- Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi
- Komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi.
- Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada pegawai guru di di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independent yang digunakan, yaitu komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2002. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual; ESQ Emotional Spiritual Qoutiont Berdasarkan 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang. 2017. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: USU Press.
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2002. *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kam, Imam . 2018. *Quantum Emotion: The Simple Ways for Your Beautiful Life*. Jogjakarta: Garailmu

- Liliweri, Alo. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martin, Anthony Dio. 2003. *Emotional Quality Management: Refleksi, revisi dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: Arga.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rees, David dan Richard McBain (eds.). 2007. *People Management: Teori dan Strategi (Tantangan dan Peluang)*. Jakarta: Kencana.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Iskandar Muda, Doli M. Ja'far Dalimunthe, Fadli, Fauzie Syarief. 2019. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan P. 2017. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Perspektif Organisasi Bisnis*. Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.