

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG  
KABUPATEN ACEH TENGAH**

**SKRIPSI**

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH  
MAULINA RAHMAWATI  
NPM 19310202  
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG  
BANDA ACEH  
2023**





**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)**  
**BANDA ACEH**

---

**LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : **Maulina Rahmawati**  
NPM : **19310202**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Aceh Tengah**

Kami Pembimbing telah menyetujui Skripsi saudara tersebut di atas dan selanjutnya dapat diajukan kepada Panitia Komisi Ujian Komprehensif Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Banda Aceh, 10 Agustus 2023  
Menyetujui,

Pembimbing I

Prof. Dr. Yahya, SE, M.Si  
NIDN. 0010016203

Pembimbing II

Dahlan, SH, M. Hum  
NIDK. 8874411019

Mengetahui,  
Ketua Prodi Manajemen

Yusra, B.Sc, MBA  
NIDN. 0124108503





SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)  
BANDA ACEH

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG  
KABUPATEN ACEH TENGAH

MAULINA RAHMAWATI

NPM : 19310202  
Prodi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Skripsi pada Tanggal  
21 Agustus 2023 dinyatakan telah memenuhi syarat untuk disahkan.

Panitia Komisi Ujian

Prof. Dr. Yahya, SE, M.Si

Ketua

Dahlan, SH, M. Hum

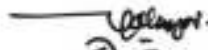
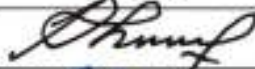

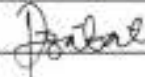
Sekretaris

Banta Karollah, SE, M.S.M

Anggota

Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc, Mgt

Anggota

Banda Aceh, 21 Agustus 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES)  
Banda Aceh  
-Ketua,



Banta Karollah, SE, M.S.M  
NIDN. 0120056801



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan nikmat serta hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupten Aceh Tengah”** dengan lancar dan tepat waktu. Sholawat dan salam kita sanjungkan kepangkuan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam kegelapan ke alam terang-benderang seperti yang kita rasakan saat ini, dan kepada seluruh sahabat dan keluarga beliau sekalian.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi STIES Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan segala ketulusannya. Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Banta Karollah, SE, M.S.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
2. Bapak Yusra, B.Sc, MBA selaku Ketua Program Studi Manajemen STIES Banda Aceh.
3. **Bapak Prof. Dr. Yahya, SE, M.Si** selaku dosen pembimbing pertama.
4. **Bapak Dahlan, SH, M. Hum** selaku dosen pembimbing kedua.
5. Para dosen STIES Banda Aceh yang selalu memberikan dukungan moril dan materil dan selalu menjadi inspirasi dalam penulisan skripsi ini.



6. Kepada kedua orang tua saya tercinta yang telah merawat dengan kasih dan sayang, mendoakan dan meridhoi setiap langkah dalam hal apapun, telah menjadi garda terdepan untuk tempat anaknya pulang. Terima kasih telah memberikan dukungan moril serta materil selama jenjang perkuliahan hingga pelaksanaan penulisan skripsi. Dan terima kasih untuk Bapak dan Ibu yang telah sabar menunggu anak gadisnya menjadi seorang sarjana.
7. Kepada kakak saya Maulida Ratna Sari terimakasih sudah memberi dukungan serta semangat dalam hal melaksanakan perkuliahan dari semester awal sampai kepada tahap akhir saat ini sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi dan tidak pernah berhenti memberikan doa bagi penulis.
8. Kepada Teman-teman saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam mengerjakan penelitian ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak terhadap kesuksesan penulisan skripsi ini, mendapatkan ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT. Amin. Akhirnya penulis mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangannya, oleh karna itu kritik dan saran para pembaca sangat diharapkan.

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

Maulina Rahmawati



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>46</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	46
1.2 Masalah Penelitian .....	50
1.3 Tujuan Penelitian .....	51
1.4 Manfaat Penelitian .....	51
1.5 Skop Penelitian .....	52

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Komunikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.1 Pengertian Komunikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.3 Indikator Komunikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Kecerdasan Emosional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4 Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5 Kerangka Konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.6 Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Populasi dan Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.1 Populasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.2 Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3 Metode Penarikan Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.1 Metode Kuisioner .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.2 Skala Pengukuran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



3.5 Metode Analisis Data .....	Error! Bookmark not defined.
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Uji Normalitas .....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2 Uji Heterokedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.3 Uji Multikolinieritas .....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji t.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji F.....	Error! Bookmark not defined.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMABAHASAN...Error! Bookmark not defined.**

4.1 Karakteristik Responden .....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Analisa Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Variabel Komunikasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3 Variabel Kecerdasan Emosional.....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Pengujian Instrumen Data .....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Pengujian Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Pengujian Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Uji Normalitas .....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	Error! Bookmark not defined.
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Analisis Regresi.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Uji Parsial ( uji t ) .....	Error! Bookmark not defined.
4.5.3 Uji Simultan (Uji F).....	Error! Bookmark not defined.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....Error! Bookmark not defined.**

5.1 Kesimpulan .....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran .....	Error! Bookmark not defined.

#### **DAFTAR PERPUSTAKAAN .....48**

#### **KUESIONER.....Error! Bookmark not defined.**

#### **DAFTAR LAMPIRAN..... 53**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....**



## DAFTAR TABEL

Tabel II.I	Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel III.I	Operasionalisasi Variabel .....	21
Tabel III.I	Skala Likert.....	24
Tabel IV.I	Karakteristik Responden .....	29
Tabel IV.2	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....	31
Tabel IV.3	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi .....	33
Tabel IV.4	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional..	34
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas .....	36
Tabel IV.6	Uji Reliabilitas variable penelitian (Alpha).....	36
Tabel IV.7	Hasil Uji Multikolinearitas .....	38
Tabel IV.8	Pengaruh variable bebas terhadap Kinerja Karyawan .....	40
Tabel IV.9	Model Summary .....	41
Tabel IV.10	ANOVA .....	44



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.I	Kerangka koseptual .....	18
Gambar IV 1	Hasil Uji Normalitas .....	37
Gambar IV 2	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	39



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maulina Rahmawati

NPM : 19310202

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa di dalam Hasil Penelitian/Skripsi saya ini tidak terdapat satu bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.

Apabila ternyata terdapat dalam skripsi saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk digugurkan gelar akademik sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 14 Agustus 2023

Saya yang membuat pernyataan



Maulina Rahmawati



## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG KABUPATEN ACEH TENGAH**

Nama : Maulina Rahmawati

NPM : 19310202

Prodi : Manajemen

**Pembimbing I : Bapak Dr. Yahya, SE, M.Si**

**Pembimbing II : Bapak Dahlan, SH, M. Hum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 50 pegawai. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*statistic package for social science*). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Hasil penelitian ini yaitu berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (1,6449) lebih besar dari  $F_{table}$  (2,802). Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara simultan variabel komunikasi ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) berpengaruh sangat nyata (*highsignifcant*) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Aceh Tengah.

Dari hasil penelitian ini, bahwa komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Aceh Tengah.

**Kata kunci:** *Kinerja pegawai, komunikasi dan kecerdasan emosional.*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di Kelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/orgsnisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. Mereka membutuhkan perhatian dari berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan sehingga tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kinerja. Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu peroido tertentu. Kinerja mempunyai arti penting bagi para pegawai, maka dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapatkan



perhatian dari pimpinan, dan dengan demikian hal ini juga akan menambah semangat dan gairah kerja para pegawai untuuk berprestasi lagi. Dengan adanya penilaian kinerja maka pegawai dapat mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atau hasil pekerjaannya. Adapun menurut Hasibuan (2014:93) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Goleman (2015: 77) ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja. Pertama adalah kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas Kedua, kuantitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Ketiga, waktu kerja yang menerangkan mengenai berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. Dan yang terakhir adalah kerja sama, yang menjelaskan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Fenomena kinerja pegawai dapat di ketahui dari kinerja yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria



pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kinerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari pekerjaan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka dibutuhkan sebuah komunikasi efektif yang terjadi dalam organisasi. Berkomunikasi pegawai juga mengalami hambatan disebabkan oleh rantai komunikasi tersebut antara lain sering terjadi kesalah pahaman dalam penyampaian pesan (informasi) ataupun keluhan yang kurang ditanggapi oleh atasan. Akibatnya tugas-tugas yang telah diberikan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan secara maksimal, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Komunikasi disebut efektif atau berhasil apabila makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan dan makna informasi yang diterima oleh penerima adalah sama Ismuhadjar(2016;104).

Fenomena yang terjadi bahwa komunikasi pegawai masih tidak sesuai yang diinginkan oleh pegawai lainnya seperti informasi yang diberikan oleh Kepala BPMK Kabupaten Aceh tengah kepada pegawai yang lainnya tidak tepat waktu atau kurang jelas. Jadi faktanya dalam penyampaian informasi tidak tepat waktu sehingga tugas yang diselesaikan oleh pegawai BPMK Kabupaten Aceh tengah kepada berdampak kurang efektif karena waktu penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam keadaan terburu-buru berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Hal-hal ini lah yang menyebabkan pegawai kurang efektif dalam menyelesaikan tugas misalnya tugas yang diberikan atasan harus dalam jangka satu minggu tapi pegawai menyelesaikan tugas tersebut lebih dari satu minggu atau melewati jangka waktu yang telah ditentukan oleh atasan sehingga hal ini dapat diketahui kinerja pegawai menurun.



Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi untuk mencapai kinerja yang maksimal adalah kecerdasan emosional Goleman (2015:45) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau diri sendiri perasaan dan emosi orang lain.

Kecerdasan didefinisikan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan menyelesaikan masalah, juga memberi pengertian kecerdasan sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif (Rivai, 2014: 82). Menurut Patton (2014 : 116) kecerdasan emosi adalah untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan. Kecerdasan emosi yang perlu dimiliki oleh pegawai sehingga mampu menjadi pegawai yang profesional yang berbeda pada setiap pegawai, akan memberikan perbedaan perolehan prestasi belajar mahasiswa, sehingga terjadi perbedaan upaya peningkatan mutu Pendidikan.

Berdasarkan fenomena mengenai kecerdasan emosional bahwa pegawai merasa kurang keahlian dalam menciptakan suasana yang menyenangkan ditempat kerja, kemudian masih rendahnya dalam mengendalikan diri di kegiatan sehari-hari di tempat kerja, dalam berorganisasi sesama rekan kerja masih kurang kompak (berbeda-beda pendapat) dan tingkat kesadaran pegawai dalam membantu pegawai lainnya masih rendah sehingga hal ini berdampak akan rendahnya kinerja pegawai



pada BPMK Kabupaten Aceh Tengah. Artinya kecerdasan emosional pegawai pada BPMK Kabupaten Aceh Tengah saat ini masih rendah sehingga pegawai merasa sulit untuk menyelesaikan tugas atau pegawai harus saling berbagi pengetahuan kepada pegawai lainnya dalam meningkatkan kinerjanya. Kecerdasan emosional pegawai BPMK Kabupaten Aceh Tengah sangat penting bagi instansi tersebut, karena dengan tingginya kecerdasan emosional maka pegawai akan merasa nyaman dan mudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Kepala BPMK Kabupaten Aceh Tengah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai judul: **Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupten Aceh Tengah.**

## **1.2 Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupten Aceh Tengah.
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupten Aceh Tengah



3. Apakah komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupten Aceh Tengah.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupten Aceh Tengah
2. Untuk mengetahui Pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupten Aceh Tengah
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupten Aceh Tengah

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

- a. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pedoman dan referensi untuk penelitian selanjutnya.



- b. Selain itu dengan adanya penelitian ini, pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan komunikasi dan kecerdasan emosional semakin luas.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Pemberdayaan masyarakat dan kampung diharapkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemberdayaan dan kampung.

### 1.5 Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen konsentrasi sumber daya manusia (SDM), dengan menitik beratkan pada pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupten Aceh Tengah jalan Lebe Kader Simpang IV Bebesen-Takengon , Aceh 24471.



### DAFTAR PERPUSTAKAAN

- Adam, A. (2017). Mengikuti Keseharian Generasi A Golongan Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Auda, R. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal BISMA-Bisnis dan manajemen Vol. 8, No.2*.
- Bastian. (2018). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat. *Jurnal Riset akuntansi Vol 3, No.1 Hal.20*
- Devito, Joseph. (2014). *Komunikasi Antar manusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Jurnal Semarang: Diponegoro University Publishing Agency Vol.4 Hal,352*
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional: Mengapa El Lebih Penting Dari pada 10*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Ismuhadjar. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Internasional. Vol. 4, No. 11*.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner & Kinicki. (2014). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Patton. P. (2014). *Kecerdasan Emosional ditempat Kerja*, Alth Bahasa ZainiDahlan. Jakarta: Pustaka Delaprata
- Rivai, Veithzal dan Sagala,E.J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada



- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2017), *Research Method For Business A Skill Building Approach* (Edisi ke-5) United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Bandung: Alfabet.
- Surya R, dan Hananto ST. (2014) Pengaruh Emotional Quotient Auditor terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Jurnal Persepektif. *Vol.9, No. 1, Hal 33-40*.
- Wadini, Ni. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi. *Vol. 10, No. 2, Hal. 1031-1040*
- Zuhdi.U.F. (2014). *Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*. Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Ketujuh*. Bandung: Afabeta.



