

# SKRIPSI

## ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. ESA WAHANA



Oleh :

YUANITA DWI ANDRIANI

NBI : 1211609143

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2022**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN  
EMOSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI PT. ESA WAHANA**



Oleh :

**YUANITA DWI ANDRIANI**  
1211600143

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2022**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN  
EMOSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI PT. ESA WAHANA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan  
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

**YUANITA DWI ANDRIANI**

**1211600143**

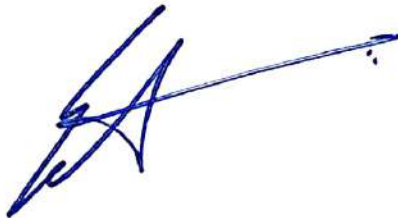
**PRODI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2022**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Yuanita Dwi Andriani  
NBI : 1211600143  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Esa Wahana.

Surabaya, 27 Juni 2022  
Mengetahui / Menyetujui  
Pembimbing,



**Tan Evan Tandiyono, S.E., S. Pd.K., M.PSDM., CHCM**

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 15 Juli 2022.

### TIM PENGUJI :

1. Dr. Ulfi Pristiana, MSi
2. Drs. Kridha Hery Gunawan, MSi
3. Tan Evan T., S.E., S. Pd.K., M.PSDM., CHCM

### TANDA TANGAN :

Ketua :

Anggota :

Anggota :

Mengesahkan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Dekan,



Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si, Ak, CA

NPP. 20220.93.031

## LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Yuanita Dwi Andriani
2. NBI : 1211600143
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3506155106960002
6. Alamat Rumah (KTP) : Desa Kemeduh, Kec. Baron, Kab. Nganjuk  
RT/RW 003/001

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

**“ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. ESA WAHANA.”**

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat dan menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 27 Juni 2022

Yang Membuat

  
Yuanita Dwi Andriani



UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN  
JL. SEMOLOWARU 45  
SURABAYA  
TLP. 031 593 1800 (EX 311)  
EMAIL: PERPUS@UNTAG-  
SBY.AC.ID.

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuanita Dwi Andriani  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya meyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul “ **ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. ESA WAHANA** ”.

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada Tanggal : .....

Yang Menyatakan

  
(.....)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada :

1. Tan Evan Tandiyono, S.E., S. Pd.K., M.PSDM., CHCM selaku pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 19 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan krena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si selaku dosen ketua penguji dan Drs. Kridha Hery Gunawan, MSi selaku dosen anggota penguji saya yang telah meluangkan waktunya ditengah-tengah kesibukan untuk pengarahan dan menambah wawasan keilmuan saya serta memberikan saran yang terbaik selama pelaksanaan penelitian hingga sidang skripsi. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
6. Seluruh staf dan karyawan tata usaha difakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.



7. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah tulus membantu, memberikan doa dan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Dengan segala kelebihan serta kekukarang yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah “Hidup ini seperti sepeda, agar tetap seimbang kau harus terus bergerak”.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 27 Juni 2022



Yuanita Dwi Andriani

## RINGKASAN

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi. Pada PT. Esa Wahana kinerja karyawannya masih kurang. Dalam hal ini perusahaan menyadari bahwa ketidakstabilan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor salah satunya minimnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan ataupun sesama karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak mampu memahami instruksi atau arahan yang diberikan oleh pimpinan yang mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi komunikasi ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Esa Wahana.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu (1) Kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (4) Kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Esa Wahana yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu dengan menggunakan *Disproportionate stratified sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji T dan Uji F dengan alat bantu IBM SPSS Statistics 20.

Disimpulkan bahwa : (1) Hasil Uji t untuk kompetensi komunikasi nilai Sig. menunjukkan nilai 0,000 yang dimana  $< 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di PT. Esa Wahana pada tahun 2022, (2) Hasil Uji t untuk kecerdasan emosional nilai Sig. menunjukkan nilai 0,041 yang dimana  $< 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di PT. Esa Wahana pada tahun 2022, (3) Hasil Uji t untuk budaya organisasi nilai Sig. menunjukkan nilai 0,000 yang dimana  $< 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di PT. Esa Wahana pada tahun 2022, (4) nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 76,6 % itu berarti bahwa variabel-variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mampu berkontribusi sebesar 76,6 % terhadap kinerja pegawai di PT. Esa Wahana pada tahun 2022 sedangkan sisanya 23,4 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

## SUMMARY

*Employee performance can be influenced by several factors, such as communication competence, emotional intelligence and organizational culture. At PT. Esa Wahana's employee performance is still lacking. In this case, the company realizes that performance instability is influenced by factors, one of which is the lack of communication between leaders and employees or fellow employees, thus affecting the performance of employees who are unable to understand instructions or directions given by the leadership which results in a lack of employee performance. This study aims to determine and analyze the effect of communication competence ( $X_1$ ), emotional intelligence ( $X_2$ ), and organizational culture ( $X_3$ ) on employee performance ( $Y$ ) at PT. Esa Wahana.*

*The hypotheses in this study are (1) communication competence affects employee performance, (2) emotional intelligence affects employee performance, (3) organizational culture affects employee performance, (4) communication competence, emotional intelligence, and organizational culture affect performance. employee.*

*The population in this study were all employees of PT. Esa Wahana, totaling 70 people. The number of samples used in this study were 50 people. The sampling method that will be used is by using disproportionate stratified sampling. The data analysis technique used is the T-Test and F-Test with IBM SPSS Statistics 20.*

*It was concluded that: (1) t-test results for communication competence of Sig. shows a value of 0.000 which  $<0.05$  has a significant effect on employee performance variables at PT. Esa Wahana in 2022, (2) t-test results for emotional intelligence with the value of Sig. shows a value of 0.041 which  $<0.05$  has a significant effect on employee performance variables at PT. Esa Wahana in 2022, (3) t-Test Results for organizational culture of Sig. shows a value of 0.000 which  $<0.05$  has a significant effect on employee performance variables at PT. Esa Wahana in 2022, (4) the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 76.6% which means that the variables of communication competence, emotional intelligence and organizational culture are able to contribute 76.6% to the performance of employees at PT. Esa Wahana in 2022 while the remaining 23.4% is explained by other factors.*

## ABSTRAK

Meningkatnya kompetensi komunikasi diharapkan pegawai dapat mengkomunikasikan ide-ide atau gagasannya kepada atasan, rekan sekerja maupun bawahannya dengan lebih baik, mampu memotivasi untuk bekerja lebih baik, mampu menjalankan peran dalam suatu posisi sejalan dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Kecerdasan emosional yang meningkat diharapkan pegawai mampu mengelola emosinya dengan lebih baik, menunjukkan perilaku kerja yang baik terutama saat menghadapi situasi atau permasalahan yang sulit, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang berdampak pada kinerja pegawai. Visi dan Misi dari PT. Esa Wahana adalah mewujudkan Pembangunan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Untuk itu memerlukan sumber daya manusia yang unggul, generasi berprestasi dari berbagai macam aspek, mampu berinovasi, mampu berpikir kritis serta memiliki karakter yang baik. Peneliti melakukan penelitian yang berkaitan dengan kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Esa Wahana.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Esa Wahana yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu dengan menggunakan *Disproportionate stratified sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji t dan Uji F dengan alat bantu IBM SPSS Statistics 20.

Hasil Uji t untuk kompetensi komunikasi nilai Sig. menunjukkan nilai 0,000 yang dimana  $< 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji t untuk kecerdasan emosional nilai Sig. menunjukkan nilai 0,041 yang dimana  $< 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji t untuk budaya organisasi nilai Sig. menunjukkan nilai 0,000 yang dimana  $< 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 76,6 % itu berarti bahwa variabel-variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi mampu berkontribusi sebesar 76,6 % terhadap kinerja pegawai di PT. Esa Wahana pada tahun 2022 sedangkan sisanya 23,4 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

**Kata Kunci :** Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*Analysis Of The Influence Of Communication Competency, Emotional Intelligence and Culture Organizational On Performance of Employees At PT. Esa Wahana.*

*Increasing communication competence is expected that employees can communicate their ideas or ideas to superiors, co-workers and subordinates better, be able to motivate to work better, be able to carry out roles in a position in line with organizational needs to achieve company goals. Increased emotional intelligence is expected that employees will be able to manage their emotions better, demonstrate good work behavior, especially when facing difficult situations or problems, be able to create a conducive work environment, which has an impact on employee performance. Vision and Mission of PT. Esa Wahana is to realize the development of quality and competitive Human Resources. For this reason, it requires superior human resources, a generation that excels from various aspects, is able to innovate, is able to think critically and has good character. Researchers conducted research related to communication competence, emotional intelligence, and organizational culture on the performance of employees at PT. Esa Wahana.*

*The population in this study were all employees of PT. Esa Wahana totaling 70 people. The number of samples used in this study were 50 people. The sampling method that will be used is by using disproportionate stratified sampling. The data analysis technique used is the t-Test and F-Test with IBM SPSS Statistics 20.*

*t-test results for communication competence Sig. shows a value of 0.000 which  $<0.05$  has a significant effect on employee performance. t-test results for emotional intelligence Sig. shows a value of 0.041 which  $<0.05$  has a significant effect on employee performance. t-test results for organizational culture Sig. shows a value of 0.000 which  $<0.05$  has a significant effect on employee performance. The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 76.6% means that the variables of communication competence, emotional intelligence and organizational culture are able to contribute 76.6% to the performance of employees at PT. Esa Wahana in 2022 while the remaining 23.4% is explained by other factors.*

*Keywords: Communication Competence, Emotional Intelligence, Organizational Culture, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

COVER LUAR .....	i
COVER DALAM .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI .....	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT .....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
RINGKASAN .....	ix
SUMMARY .....	x
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Landasan Teori .....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Kompetensi Komunikasi .....	8
2.1.3. Kecerdasan Emosional .....	10
2.1.4. Budaya Organisasi ..	13
2.1.5. Kinerja Pegawai .....	16
2.2. Penelitian Terdahulu .....	19
2.3. Hubungan Antar Variabel .....	22
2.4. Hipotesis .....	24
BAB III. METODE PENELITIAN .....	25
3.1. Jenis Penelitian .....	25
3.2. Tempat dan Waktu .....	25
3.3. Populasi dan Sampel .....	26
3.3.1. Populasi .....	26

3.3.2.	Sampel .....	26
3.4.	Definisi Variabel dan Definisi Operasional .....	26
3.4.1	Definisi Variabel .....	26
3.4.2	Definisi Operasional .....	30
3.5.	Uji Validitas .....	30
3.6.	Uji Realibilitas .....	31
3.7.	Uji Asumsi Klasik .....	31
3.7.1.	Uji Normalitas .....	31
3.7.2.	Uji Multikolinearitas .....	31
3.7.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	32
3.7.4.	Uji Autokorelasi .....	32
3.8.	Teknik Analisis .....	32
3.8.1.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	33
3.8.2.	Uji Hipotesis .....	33
3.8.2.1.	Uji F.....	33
3.8.2.2.	Uji Parsial (Uji-t).....	33
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>35</b>
4.1.	Deskripsi Data Variabel .....	35
4.1.1.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	35
4.1.2.	Deskripsi Hasil Kompetensi Komunikasi ( $X_1$ ) .....	35
4.1.3.	Deskripsi Hasil Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) .....	37
4.1.4.	Deskripsi Hasil Budaya Organisasi ( $X_3$ ) .....	38
4.1.5.	Deskripsi Hasil Kinerja Pegawai (Y) .....	40
4.2.	Analisis Data .....	42
4.2.1.	Prosedur Analisis Data .....	42
4.2.1.1.	Uji Validitas .....	42
4.2.1.2.	Uji Reliabilitas .....	42
4.2.1.3.	Uji Normalitas .....	43
4.2.1.4.	Uji Multikolinearitas .....	45
4.2.1.5.	Uji Heteroskedastisitas .....	46
4.2.1.6.	Uji Autokorelasi .....	47
4.2.1.7.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
4.2.2.	Hasil Analisis Data .....	48
4.2.2.1.	Uji-F .....	48
4.2.2.2.	Uji Parsial (Uji-t) .....	49
4.2.3.	Interpretasi Hasil Analisis Data .....	50
4.3.	Pengujian Hipotesis .....	50
4.4.	Pembahasan .....	51

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....	55
5.1. Kesimpulan .....	55
5.2. Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	57
LAMPIRAN .....	61



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Kecerdasan Emosi Model Daniel Goleman .....	12
Gambar 2.2. Terbentuknya Budaya Organisasi .....	15
Gambar 2.3. Kerangka Konseptual Penelitian .....	24

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jam Operasional PT. Esa Wahana .....	3
Tabel 1.2 Frekuensi Keterlambatan, Lebih Awal dan Masuk Karyawan Pada PT. Esa Wahana Tahun 2021 .....	4
Tabel 3.1 Sampel Penelitian .....	26
Tabel 4.1 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kompetensi Komunikasi .....	36
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional .....	38
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi .....	39
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai .....	41
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Nilai Validitas Tiap Butir Soal .....	42
Tabel 4.7 Kriteria Reliabilitas .....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai .....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi .....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	48
Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	49
Tabel 4.16 Hasil Uji T .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Kuesioner .....	61
Lampiran 2 Kuesioner .....	63
Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	70
Lampiran 4 Uji Normalitas .....	73
Lampiran 5 Uji Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi .....	75
Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda .....	77
Lampiran 7 Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan) .....	79
Lampiran 8 Surat Balasan Pelaksanaan Penelitian.....	83
Lampiran 9 Kartu Bimbingan .....	84
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian .....	85
Lampiran 11 Hasil Turnitin .....	87