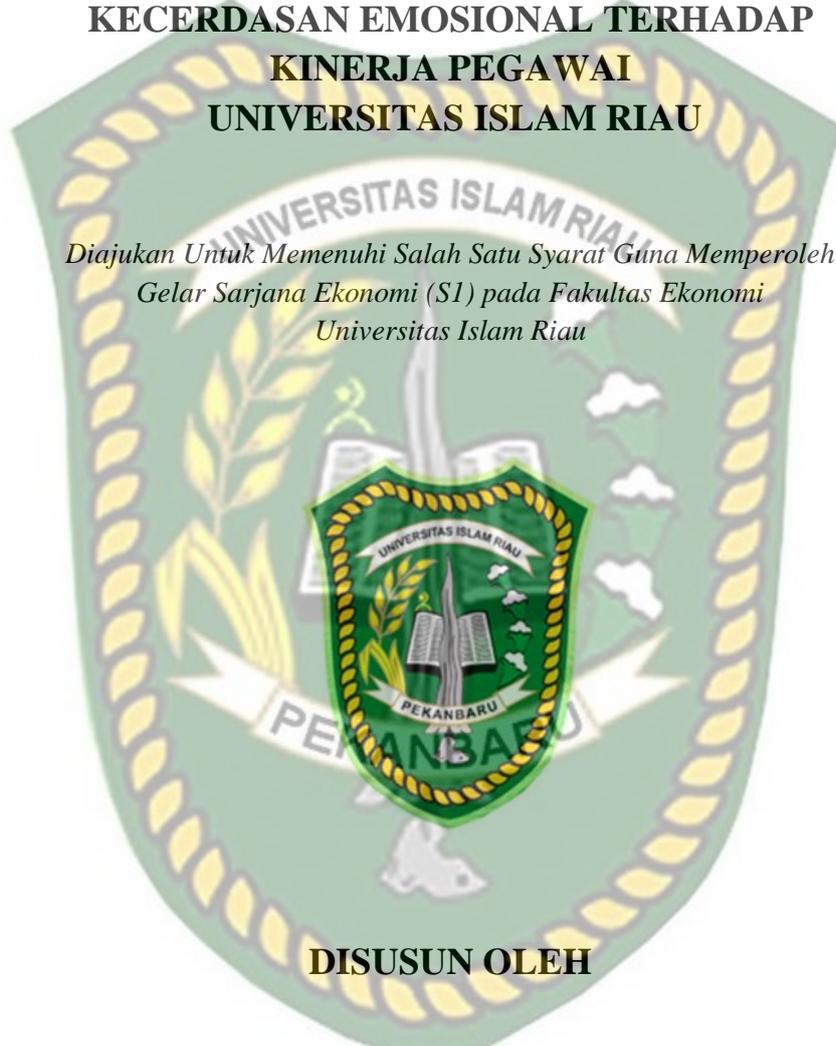


SKRIPSI

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH

SISMI RANTI

NPM : 145210613

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 10 April 2019

Saya yang membuat pernyataan



.....

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 089/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Februari 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Sismi Ranti
 N P M : 145210613
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKS PT. Citra Bumi Agro Kab. Rohul .

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 13 Februari 2018
 Dekan

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

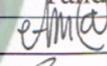
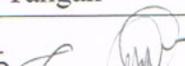
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Sismi Ranti
 NPM : 145210613
 Judul Proposal : Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau
 Pembimbing : 1. Abd Razak Jer, SE., M.Si
 2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 10 Oktober 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		1. 
2.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		2. 
3.	Eva Sundari, SE., MM		3. 
4.	Yul Efnita, SE., MM		4. 
5.	Restu Hayati, SE., MM		5. 
6.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		6. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
 An.Dekan Bidang Akademis



Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 10 Oktober 2018
 Sekretaris,



Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilakukan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN-PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Sismi Ranti
N P M : 145210613
Jurusan/Progra Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau

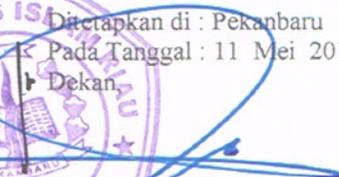
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	Bahasa	Anggota
6	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 11 Mei 2019
Dekan,

Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 2088/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 22 April 2019, Maka pada Hari Jumat 26 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** S1 Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Sismi Ranti |
| 2. NPM | : 145210613 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau |
| 5. Tanggal ujian | : 26 April 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B (68,09) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

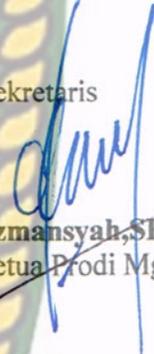
PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris



Azmansyah, SE.M.Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Abd Razak Jer, SE., M.Si
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM
4. Yul Efnita, SE., MM
5. Syaefullah, SE., M.Si

Saksi

1. Poppy Camenia Jamil, SE., MSM



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Pekanbaru 26 April 2019

Mengetahui
Dekan,



Drs. H. Abrar, M.Si.Ak.CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax.(0761)674834 Pekanbaru.28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

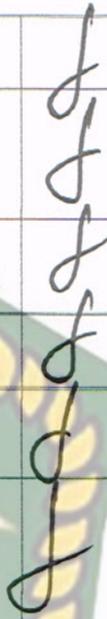
Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Sismi Ranti
NPM : 145210613
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Sponsor : Abd.Razak Jer,SE.M.Si
Co. Sponsor : Hafidzah Nurjannah,SE.M.Sc
Judul : Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau

Dengan Perincian Sebagai Berikut :

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1.	6/3/2018	✓		<ul style="list-style-type: none">Judul disesuaikan dengan objek		
2.	21/4/2018	✓		<ul style="list-style-type: none">Variabel indikator di tambahTujuan analisis enelitian		
3.	9/8/2018	✓		<ul style="list-style-type: none">Lanjut ke Pb IIAcc seminar proposal		

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.	21/11/2018	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Acc outline 			
5.	12/3/2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Bab I-IV sempurnakan lagi • Bawa kuesioner 			
6.	19/3/2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Data isian tabel terbalik • Uraikan penjelasan tabel 			
7.	26/3/2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Bab I- IV ok 			
8.	2/4/2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Uraian deskritive perbaiki lagi 			
9.	9/4/2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Acc seminar hasil • Kesimpulan di sempurnakan lagi 			
10.	7/5/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik penulisan • Manfaat penelitian 			d
11.	14/7/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Tukar penelitian terdahulu • Kerangka pemikiran 			d
12.	21/5/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki hipotesis, Populasi dan sampel 			d
13.	4/6/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki operasional variabel penelitian • Analisis data (perbaiki) • Renana daftar isi + referensi (2008-2018) 		d	
14.	9/8/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Operasional variabel penelitian • Referensi tambah penelitian terdahulu 		d	
15.	16/8/2019		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Acc seminar proposal 		d	
16.	3/12/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Acc kuesioner 		d	
17.	15/2/2019		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Pembahasan perbaiki 		d	
18.	22/2/2019		✓	<ul style="list-style-type: none"> • Pembahasan perbaiki kembali • Kesimpulan dan saran 		d	

Pekanbaru, 02 Mei 2019

Wakil Dekan I

Firdaus AR

Dr. Firdaus AR, SE. M. Si. Ak. CA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax.(0761)674834 Pekanbaru.28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Sismi Ranti
NPM : 145210613
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau

Disetujui Oleh :

Tim Penguji

1. Hj. Susie Suryani, SE., MM
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Syaefulloh, SE, M.Si

Mengetahui

Pembimbing I

(Abd. Razak Jer, SE.M.Si)

Pembimbing II

(Hafidzah Nurjannah, SE.M.Sc)

Ketua Prodi Manajemen

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax. (0761)674834 Pekanbaru. 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sismi Ranti
NPM : 145210613
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau

Disahkan Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Abd.Razak Jer, SE.M.Si)

(Hafidzah Nurjannah, SE.M.Sc)

Mengetahui :

DEKAN

Ketua Prodi Manajemen

(Drs.H.Abrar, M.Si.Ak.CA)

(Azmansyah, SE., M.Econ)

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERITAS ISLAM RIAU

OLEH

SISMI RANTI
145210613

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Univeritas Islam Riau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yakni dengan cara menganalisa data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasikan dan dihubungkan dengan landasan teori yang di telaah pustaka. Selajutnya adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai dengan menggunakan metode rumus Slovin, data diolah menggunakan SPSS 17.00 for windows sebagai alat analisis penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Univeritas Islam Riau dengan tingkat signifikansi dibawah 5% atau 0,05. Besar kontribusi yang diberikan variabel kemampuan komunikasi dan emosional terhadap kinerja Pegawai Univeritas Islam Riau ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,511 atau 51,1% sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata Kunci : Kemampuan Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMMUNICATION ABILITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES

RIAU ISLAMIC UNIVERITY

BY

SISMI RANTI

145210613

This study aims to examine the effect of communication skills and emotional intelligence on the performance of Riau Islamic University staff. This study uses a descriptive method that is by analyzing the data that has been collected and tabulated and linked to the theoretical found in the literature. Then as for the sample in this study amounted to 55 employees using the Slovin formula method, the data was processed using SPSS 17.00 for windows as a research analysis tool. Based on the results of hypothesis testing, it shows that the variable communication skills and emotional intelligence has significant and positive influence on the performance of the employees of Islamic University of Riau with a significance level below 5% or 0.05. The contribution given by the variable communication and emotional ability on the performance of Riau Islamic University Employees is shown by the determination coefficient value R Square (R²) of 0.511 or 51.1% while the remaining 48.9% is influenced by other factors not included in the research model.

Keywords: Communication Ability, Emotional Intelligence, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur selalu penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta inayah nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selawat beriring salam selalu penulis hadiahkan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW. Karena berkat pengorbanan beliau kita bisa merasakan indahnya ilmu pengetahuan dan islam. Dan berkat beliau juga yang telah membawa manusia dari alam kegelapan kepada alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Sehingga pada kesempatan ini penulis telah menyelesaikan usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau”** sebagai salah satu syarat guna meraih gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam penyelesaian penelitian dan penulisan hasil penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan berupa materil dan motivasi kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

1. Teristimewa buat kedua orang tua saya Ibunda Siti dan Ayahanda Zulkarnain serta Nenek saya Alm Peak yang senantiasa memberikan do'a dan saran serta nasehat dalam pembuatan skripsi ini dengan baik.

2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL Rektor Universitas Islam Riau.
3. Bapak Drs. Abrar, M.Si.,AK Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Azmansyah, SE.,M.Econ Sebagai Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Hafidzah Nurjannah., SE., M.Sc Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Sahabat saya tercinta yakni, Eci Dilla Cahyanti Az, Tri Wulandari Zullaikha, Sella Auliana yang senantiasa memberikan motivasi, nasehat, saran dalam pembuatan skripsi ini dengan sangat baik, mendukung saya supaya lebih semangat.
8. Teman – teman seperjuangan jurusan manajemen kelas C angkatan 2014. Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau yang tak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi yang penulis kerjakan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Aamiin ya Rabbal' Alamiin

Pekanbaru, 02 Januari 2019

Penulis

Sismi Ranti



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kemampuan Komunikasi	10
2.1.1 Pengertian Komunikasi	10
2.1.2 Fungsi Komunikasi.....	11
2.1.3 Tipe Komunikasi	11
2.1.4 Dimensi dan perspektif ilmu komunikasi.....	12
2.1.5 Jaringan Komunikasi.....	14
2.2 Kecerdasan Emosional	17

2.2.1.	Pengertian Kecerdasan Emosional	17
2.2.2.	Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional....	18
2.2.3.	Manfaat Kecerdana Emosional	19
2.2.4.	Indikator dari Kecerdasan Emosional	20
2.2.5.	Pandangan Islam Terhadap Kecerdasan Emosional.....	21
2.3	Pengertian Kinerja	22
2.3.1	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.3.2	Manfaat Kinerja.....	23
2.3.3	Penilaian Kinerja	25
2.3.4	Indikator Kinerja	27
2.3.5	Pandangan Islam Terhadap Kinerja	28
2.4	Penelitian Terdahulu.....	29
2.5	Kerangka Pikiran	30
2.6	Hipotesis	31
2.7	Operasional Variabel	31

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	33
3.2	Populasi dan Sampel.....	33
3.3	Jenis Data	33
3.4	Teknik pengumpulan data	34
3.5	Teknik Analisis Data.....	35
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	35
3.5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	35

3.5.3	Uji Normalitas	36
3.5.4	Uji Hipotesis.....	36
3.6	Uji Asumsi Klasik.....	36

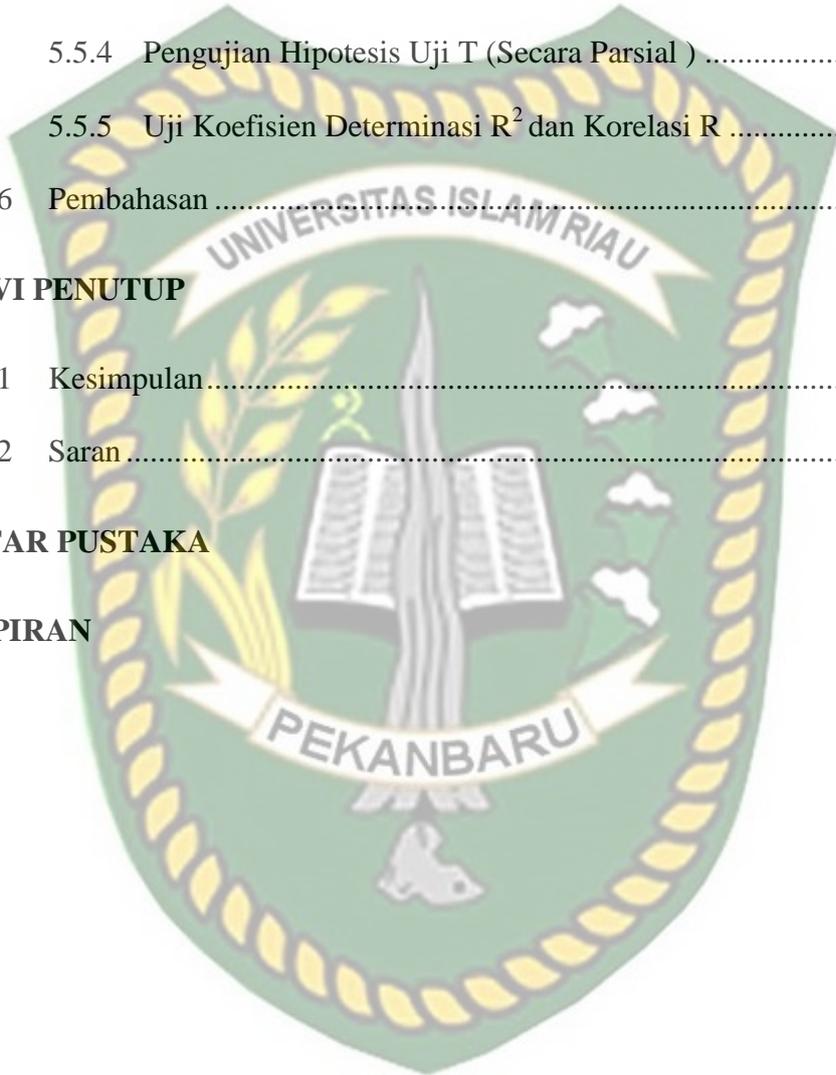
BAB IV: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1	Sejarah Singkat Universitas Islam Riau	38
4.2	Visi Misi Universitas Islam Riau	39
4.3	Pembangunan Gedung UIR	39
4.4	Fungsi, Jurusan Dan Tujuan Universitas Islam Riau	41

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Deskripsi Karakteristik Responden	45
5.2	Uji Kualitas Data	48
5.2.1	Uji Validitas.....	48
5.2.2	Uji Reliability	49
5.2.3	Uji Normalitas	50
5.3	Analisis Deskriptif	51
5.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan komunikasi ..	51
5.3.2	Variabel Kecerdasan emosional	63
5.4	Variabel Kinerja pegawai	72
5.5	Uji Asumsi Klasik	82
5.4.1	Uji Autokorelasi	82
5.4.2	Uji Multikolinearitas.....	83
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	83

5.5.1 Uji Hipotesis	84
5.5.2 Uji Regresi Linear Berganda	84
5.5.3 Pengujian Hipotesis Uji F (Secara Simultan)	86
5.5.4 Pengujian Hipotesis Uji T (Secara Parsial)	86
5.5.5 Uji Koefisien Determinasi R^2 dan Korelasi R	87
5.6 Pembahasan	88
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

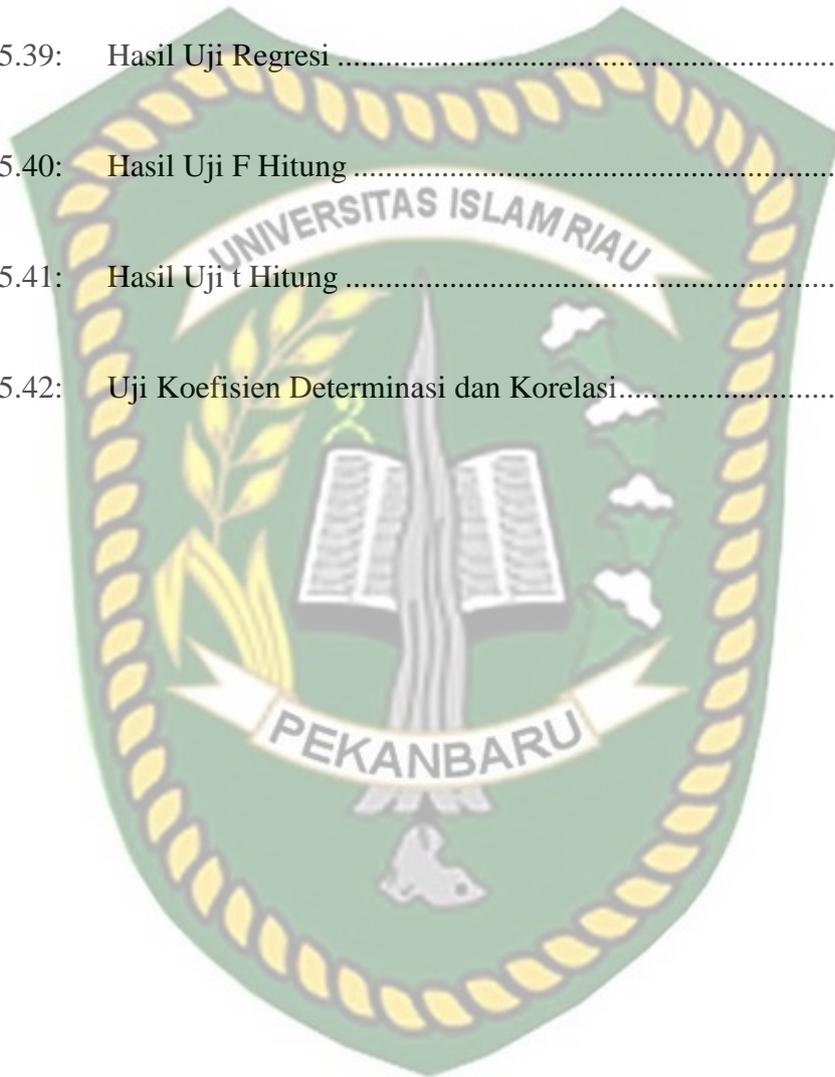
Tabel 1.1:	Data Karyawan Universitas Islam Riau Tahun 2018	5
Tabel 2.1:	Hasil Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2.2:	Konsep Dan Defenisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 5.1:	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 5.2:	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	46
Tabel 5.3:	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden	47
Tabel 5.4:	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 5.5:	Uji Validitas.....	48
Tabel 5.6:	Uji Reliability	50
Tabel 5.7:	Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden.....	52
Tabel 5.8:	Tanggapan Responden Mengenai Mendapat Tugas Yang Jelas Dari Pimpinan.....	52
Tabel 5.9:	Tanggapan Responden Mengenai bekerja sama dengan baik ..	53
Tabel 5.10:	Tanggapan Responden Mengenai Memberitahukan informasi yang didapatkan.....	54

Tabel 5.11:	Tanggapan Responden Mengenai Menyampaikan Pesan Dari Pimpinan Ke Pegawai Lain Di Tempat Kerja	55
Tabel 5.12:	Tanggapan Responden Mengenai kemampuan Menawarkan Saran Kepada Pimpinan Mengenai Hal Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan	56
Tabel 5.13:	Tanggapan Responden Mengenai Memberitahu Atasan Saya Mengenai Pekerjaan Yang Sedang Berlangsung	57
Tabel 5.14:	Tanggapan Responden Mengenai Terbuka Dalam Hal Menyampaikan Pendapat Pekerjaan Kepada Atasan.....	58
Tabel 5.15:	Tanggapan Responden Mengenai Berdiskusi Dengan Rekan Kerja Lain Untuk Memecahkan Suatu Masalah Dalam Pekerjaan.....	59
Tabel 5.16:	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Dukungan Kepada Rekan Kerja.....	60
Tabel 5.17:	Tanggapan Responden Mengenai Mendiskusikan Permasalahan Yang Ada Di Tempat Kerja	61
Tabel 5.18:	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Variabel Komunikasi.....	62
Tabel 5.19:	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang	

Variabel Komunikasi.....	62
Tabel 5.20: Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi Dalam Melaksanakan Pekerjaan	64
Tabel 5.21: Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menenangkan Diri Saya Sendiri Dengan Baik Ketika Dalam Keadaan Emosional Negatif	65
Tabel 5.22: Tanggapan Responden Mengenai Dapat Mengontrol Diri Dalam Segala Situasi Untuk Berfikir Jernih	66
Tabel 5.23: Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Tetap Tenang Dalam Situasi Apapun.....	67
Tabel 5.24: Tanggapan Responden Mengenai Dapat Membangun Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja	68
Tabel 5.25: Tanggapan Responden Mengenai Selalu Bersikap Terbuka Dan Mau Mendengar Pendapat Orang Lain.....	69
Tabel 5.26: Tanggapan Responden Mengenai Dapat Menerima Kritik Dengan Pikiran Terbuka.....	70
Tabel 5.27: Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Kecerdasan emosional	71
Tabel 5.28: Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kemampuan	

	Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Di Bebankan	73
Tabel 5.29:	Tanggapan Responden Mengenai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Pekerjaan Yang Di Targetkan	74
Tabel 5.30:	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mengambil Keputusan Untuk Melaksanakan Tugas Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan.....	75
Tabel 5.31:	Tanggapan Responden Mengenai Sangat Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan	76
Tabel 5.32:	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Tanggung Jawab Yang Penuh Terhadap Pekerjaan.....	77
Tabel 5.33:	Tanggapan Responden Mengenai Selalu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.....	72
Tabel 5.34:	Tanggapan Responden Mengenai Selalu Datang Dan Pulang Tepat Waktu	79
Tabel 5.35:	Tanggapan Responden Mengenai Menaati Peraturan Yang Telah Di Tetapkan	80
Tabel 5.36:	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja pegawai ...	81

Tabel 5.37:	Hasil Uji Autokorelasi.....	82
Tabel.5.38:	Uji Multikolinearitas	83
Tabel 5.39:	Hasil Uji Regresi	85
Tabel 5.40:	Hasil Uji F Hitung	86
Tabel 5.41:	Hasil Uji t Hitung	87
Tabel 5.42:	Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi.....	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 5.2: Scatterplot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dalam setiap usaha yang dijalankan. Sumber daya manusia sebagai kunci utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan kinerja organisasi atau perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, apabila kinerja individu baik maka akan berdampak baik pula bagi kinerja organisasi.

Pengelolaan sumber daya yang baik akan mempengaruhi pada kinerjanya. Semakin baik sumber daya yang dikelola maka akan semakin meningkatkan kinerja pada pegawai. Menurut Mangkunegara (2010) menyebutkan bahwa kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komunikasi yaitu sendi dasar terjadinya sebuah interaksi sosial antara satu dengan yang lain, seperti saling tolong menolong, memberi dan menerima dan saling ketergantungan. Muhammad Arni (2014) komunikasi organisasi adalah suatu sistem saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan terhadap lingkungan luarnya

Kecerdasan Emosional (EQ) maupun Kemampuan komunikasi yang dimiliki karyawan atau pegawai harus digali dan ditumbuh kembangkan, sehingga diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi.

Kinerja karyawan harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi atas jenis pekerjaan dan ketrampilan melakukannya. Oleh karena itu, seorang karyawan harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya.

Universitas Islam Riau (UIR) adalah perguruan tinggi tertua di Provinsi Riau berdiri pada tanggal 4 september 1962 bertepatan dengan tanggal 23 Zulkaidah 1382 H, dibawah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Tokoh pendiri Dt. Wan Abdurrahman, Soeman Hasibuan, H. Zaini Kunin, H.A. Malik, H. Bakri Sulaiman, A. Kadir Abbas, SH, dan H.A. Hamid Sulaiman.

Pertama kali Universitas Islam Riau hanya satu fakultas saja, yaitu fakultas Agama dengan dua jurusan yaitu jurusan Hukum dan jurusan Terbiyah, dengan Dekan Pertama H. A. Kadir Abbas, SH Pekanbaru, bangunan gedung tingkat II, namun pengembangan kampus tidak sampai disini saja, maka UIR terus mengembangkan pembangunan dibidang fisik lokasi kedua jalan Kaharuddin Nasution KM 11 Perhentian Marpoyan Pekanbaru.

Fasilitas-fasilitas yang dimiliki UIR sangat menunjang kebutuhan pegawai maupun mahasiswanya dalam beraktivitas dan sampai saat ini UIR memiliki 9 Fakultas yaitu : 1) Hukum 2) Agama Islam 3) Teknik 4) Pertanian 5) Ekonomi 6) FKIP 7) Fisipol 8) Psikologi 9) Fikom.

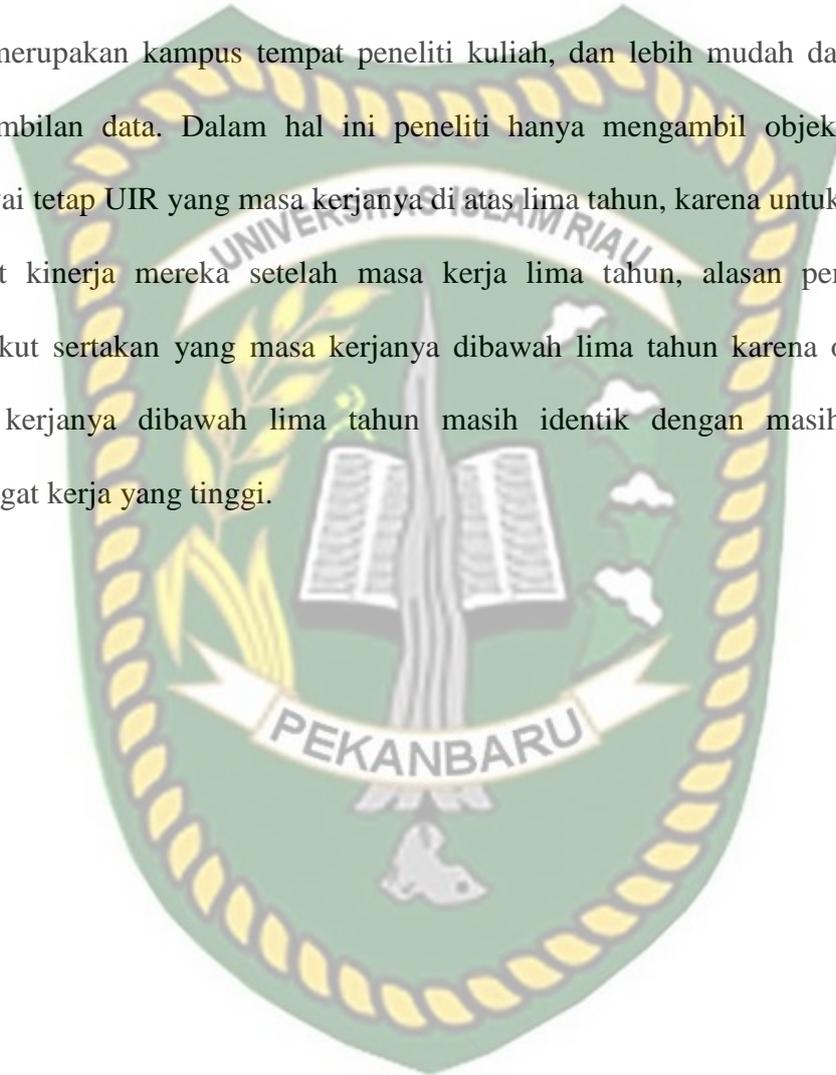
Universitas Islam Riau memiliki keberagaman dan jenis kelamin, lama kerja, dan juga tingkat pendidikan. Perbedaan yang ada ini pasti juga diikuti oleh perbedaan tingkat kecerdasan masing-masing pegawainya. Perbedaan pada jenis kelamin akan menjadi ajang perbandingan antara kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional pada wanita yang dominan dengan perasaannya.

Perbedaan lama kerja yang secara langsung berhubungan dengan pengalaman kerja, bisa mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional dan komunikasi masing-masing pegawai yang ada. Sedangkan, perbedaan latar belakang tingkat pendidikan pasti juga mempengaruhi tingkat kemampuan komunikasi dan emosi pada perbedaan kinerja para pegawai Universitas Islam Riau.

Karena itu, perlu dilakukan penelitian terhadap seluruh pegawai tetap Universitas Islam Riau mengenai tingkat kecerdasan emosional (EQ) dan

kemampuan komunikasi membandingkan tingkat kecerdasan masing-masing dan kinerja mereka selama ini.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan UIR sebagai objek penelitian karena UIR merupakan kampus tempat peneliti kuliah, dan lebih mudah dalam proses pengambilan data. Dalam hal ini peneliti hanya mengambil objek penelitian pegawai tetap UIR yang masa kerjanya di atas lima tahun, karena untuk mengukur tingkat kinerja mereka setelah masa kerja lima tahun, alasan peneliti tidak mengikut sertakan yang masa kerjanya dibawah lima tahun karena orang yang masa kerjanya dibawah lima tahun masih identik dengan masih memiliki semangat kerja yang tinggi.



Tabel 1.1
Data Karyawan Universitas Islam Riau
Tahun 2018

No	Unit kerja	JUMLAH
1	Fak. Hukum	14
2	Fak. Agama Islam	8
3	Fak. Teknik	24
4	Fak. Pertanian	14
5	Fak. Ekonomi	12
6	FKIP	17
7	Fisipol	13
8	Fak. Psikologi	9
9	Fikom	10
	Total	121

Sumber : universitas islam riau

Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan dengan observasi terhadap pelayanan yang diberikan pegawai, maka di indikasikan sebagai berikut : (1) masih lambat dalam proses pelayanan melayani mahasiswa (2) sebagian pegawai masih kurang tegur, salam dan sapa saat melayani mahasiswa (3) sebagian pegawai masih kurang ramah dalam proses pelayan (4) sebagian pegawai masih kurang disiplin waktu dalam jam kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dibutuhkan sebuah tingkat Kecerdasan Emosional dan ke mampuan komunikasi yang baik.

Melalui penelitian ini, diharapkan bisa dipelajari sejauh mana tingkat kemampuan komunikasi dan kecerdasan para pegawai berdampak pada kinerja mereka, dan pada akhirnya, ditemukan suatu solusi untuk meningkatkan kinerja

para pegawai Universitas Islam Riau melalui pengembangan kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional para pegawai sesuai dengan profil tingkat kecerdasan mereka masing-masing.

Berdasarkan hal-hal yang telah di uraikan di atas, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau ”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Apakah kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Fakultas Universitas Islam Riau“

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional karyawan Universitas Islam Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Universitas Islam Riau.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membeikan berbagai manfaat / berguna bagi beberapa pihak berikut :

1. Bagi Universitas Islam Riau

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas islam riau.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana bagi peneliti untuk menerapkan ilmu-ilmu yang didapat selama perkuliahan terutama pada bagian sumberdaya manusia serta menemukan solusi yang optimal dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan proposal ini dibagi kedalam III (tiga) bab, dimana masing-masing bab membagi dalam sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuan ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis mendukung pemecahan masala, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan masalah dan suatu dugaan sementara serta variabel-variabel yang teliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, alat pengumpulan data, teknik analisis data dan sistematika penulisan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab secara khusus akan membahas tentang sejarah singkat peusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab utama didalamnya memuat isi penting mengenai temuan dari hasil penelitian yang berkaitan dengan judul. Dimana hasilnya dianalisis secara sistematis disertai interpetasinya.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bab terakhir yang akan menyajikan hasil pembahasan setelah dilakukan analisis dan kesimpulan serta saran-saran yang dapat bermanfaat bagi objek peneliti.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kemampuan Komunikasi

2.1.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan tujuan memotivasi atau mempengaruhi perilaku. (L. Daft, 2014;418)

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. (Muhammad, 2014;4)

Menurut D. Philips dalam (bangun) komunikasi adalah komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut.

Komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman makna, perhatian penekanan pada perpindahan makna, ini berarti bahwa jika informasi atau ide-ide belum disampaikan komunikasi belum dilakukan. (Robbins, 2013;156)

Menurut M. Rogers (2012:22) Komunikasi adalah proses dimana suatu ide diartikan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Komunikasi adalah proses dimana si sumber mentransmisikan suatu pesan kepada penerima lewat berbagai saluran. (Trenholm & Jense dalam buku internasional Communication tahun 1996)

2.1.2. Fungsi Komunikasi

Menurut P. Robbins dan Judge (2013;223) ada tiga fungsi Komunikasi

Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara

1. Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. Kelompok kerja merupakan sumber utama dari interaksi sosial bagi banyak pekerja
3. Fungsi terakhir dari komunikasi adalah untuk memfasilitasi pengambilan keputusan

2.1.3. Tipe komunikasi

Ada empat macam tipe komunikasi (Cangara, 2012; 34)

1. Komunikasi dengan diri sendiri (Intrapersonal communication)

Komunikasi dengan diri sendiri adalah proses komunikasi yang terjadi didalam diri individu, atau dengan kata lain proses berkomunikasi dengan diri sendiri.

Terjadinya proses komunikasi disini karena adanya seseorang yang memberi arti terhadap suatu objek yang diamtinya atau terbetik dalam pikirannya. Objek dalam hal ini bisa saja dalam bentuk benda, kejadian alam, peristiwa, pengalaman, fakta yang mendukung arti bagi manusia, baik yang terjadi diluar maupun didalam diri seseorang.

2. Komunikasi antar pribadi (Interppersonal Communication)

Komunikasi antar pribadi yang dimaksud disini adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka.

3. Komikasi public (Public Communication)

Komunikasi public biasa disebut komunikasi pidato, komunikasi kolektif, komunikasi retorika, Public speaking, dan komunikasi khalayak (audience communication). Apapun namanya, komunikasi public menunjukan suatu proses komunkasi dimana pesan-pesan disampaikan oleh pembicara dalam situasi tatap muka didepan khalayak yang lebih besar.

4. Komunikasi massa (Mass Communication)

Komunikasi massa dapat didefinisikan sebagai proses komunikasi yang berlangsung dimana pesannya dikirim dari sumber yang melembaga kepada khalayak yang sifatnya massal melalui alat-alat yang bersifat mekanis seperti radio, televise, surat kabar, dan film.

2.1.4. Dimensi dan Perspektif Ilmu Komunikasi

Komunikasi pada dasarnya dapat dilihat berbagai dimensi (Cangara, 2012; 34)

1. Komunikasi sebagai proses

Jika komunikasi dipandang sebagai proses, komunikasi yang dimaksud adalah suatu kegiatan yang berlangsung secara dinamis. Sesuatu yang didefinisikan sebagai proses, berarti unsur-unsur yang ada didalamnya bergerak aktif, dinamis, dan tidak statis. Demikian Berlo dalam bukunya *The Process of Communication*.

2. Komunikasi sebagai simbolik

Hampir semua pernyataan manusia baik yang ditunjukkan untuk kepentingan dirinya, maupun untuk kepentingan orang lain dinyatakan dalam bentuk symbol. Hubungan antara pihak-pihak yang ikut serta dalam proses komunikasi banyak ditentukan oleh symbol atau lambang-lambang yang digunakan dalam berkomunikasi.

3. Komunikasi sebagai system

System sering kali didefinisikan sebagai suatu aktivitas dimana semua komponen atau unsur yang mendukungnya saling berinteraksi satu sama lain dalam menghasilkan luaran (Semprivo, 1982), atau dengan kata lain seperangkat komponen yang saling bergantung satu sama lain.

4. Komunikasi sebagai aksi

Komunikasi boleh di kata tidak pernah terjadi tanpa aksi, apakah itu diucapkan, ditulis, maupun dilakukan dalam bentuk isyarat. Bahkan gerakan dalam bentuk diam juga merupakan suatu aksi. Oleh karena aksi

merupakan suatu tindakan oleh seseorang, maka ada saat ia berhubungan dengan orang lain, maka ia melakukan interaksi.

5. Komunikasi sebagai aktivitas sosial

Sudah menjadi sifat manusia yakni selalu berusaha unntuk berhubungan dengan semuanya. Upaya ini dilakukan untuk menghilangkan ketersaingan mereka, dan juga keinginan untuk mengetahui apa yang terjadi diluar dirinya (Communication is human).

6. komunikasi sebagai multidimensional

Kalau komunikasi dilihat dari multidimensional, ada dua tingkatan yang dapat dideinfitikasi, yakni dimensi isi (content dimention) dan demensi hubungan (relationship dimention)

2.1.5. Jaringan komunikasi

Ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi yang mengikuti garis komunikasi seperti yang digambarkan dalam struktu oragnisasi (Muhammad, 2014;107)

1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi kebawah menunjukan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi kebawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum.

Ada beberapa tipe komunikasi kebawah yang dapat diklasifikasikan yaitu;

a. Intruksi tugas

Intruksi tugas atau pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu mungkin bervariasi seperti perintah langsung, diskripsi tugas, prosedur manual, program latihan tertentu, alat-alat bantu melihat dan mendengar yang berisi pesan-pesan tugas dan sebagainya.

b. Rasional

Rasional pekerjaan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau objektif organisasi.

c. Ideologi

Pesan mengenai ideology ini adalah merupakan perluasan dari pesan rasional. Pada pesan ideology mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasinya guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.

d. Informasi

Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik-praktik organisasi, peraturan-peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan intruksi dan rasional.

e. Balikan

Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketetapan individu dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu bentuk sederhana dari balikan ini adalah pembayaran gaji karyawan yang telah siap melakukan pekerjaannya, berarti pekerjaannya sudah memuaskan.

2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi keatas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi.

Ada beberapa fungsi dari komunikasi ke atas yaitu;

- a. Dengan adanya komunikasi keatas supervisor dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
- b. Arus komunikasi keatas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan
- c. Komunikasi keatas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.

3. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya didalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan

kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi.

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1. Pengertian kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional di artikan sebagai kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengkspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain serta membina hubungan baik dengan orang lain (Santoso,2012:40)

Menjalin hubungan antar pribadi dalam kehidupan sehari-hari tidaklah mudah seperti yang kita harapkan. Banyak aspek pendukung yang menjadi kunci keberhasilan seseorang dalam bersosialisasi, di antaranya adalah bagaimana cara kita berkomunikasi dengan orang lain (Putra,2010:12)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita inginkan dan orang lain rasakan, termasuk cara untuk menangani masalah (Martin,2008:23)

Emosi positif mempunyai dampak yang menyenangkan dan menenangkan,macam dari emosi positif ini seperti tenang, santai, rileks, gembira, lucu, haru dan senang. Ketika kita merasakan emosi positif ini kitapun akan merasakan keadaan psikologis yang positif (Safaria,2009)

Menurut Goleman, (2005) kecerdasan emosi yang ada pada diri seseorang adalah mencakup pendirian diri sendiri, semangat, ketekunan, serta kempuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang pekerjaan. Kecerdasan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang menghasilkan hasil kinerja yang meninjol. Inti kecakapan ini adalah dua kemampuan yaitu empati adalah dapat memahami perasaan orang lain dan keterampilan sosial adalah mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik.

Kebanyakan orang memiliki pemikiran tentang kompetensi atlentik atau kompetensi kerja mereka. Meskipun ada kepentingan yang lebih besar terhadap semua area kehidupan, namun hanya sedikit yang telah mempertimbangkan status atau kemungkinan pengembangan kompetensi emosi mereka yang memiliki rangking tinggi dalam kompetensi emosional menikmati kesejah teraan emosional.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Ubaedy,2009:41 adalah sebagai berikut :

- a. Konsep diri, yaitu apa yang kita persepsikan terhadap diri kita, bagaimana kita menilai dan menyimpulkan diri kita.
- b. Harga diri, yaitu proses intrinsik dimana orang merasa perlu untuk menjaga dan menghormati dirinya secara terhomat.

- c. Tranformasi diri, adalah kemampuan menguah energi potensial yang semula negatif menjadi energi aktual yang positif.
- d. Optimisme, adalah doktrin hidup yang mengajarkan kita untuk meyakini adanya kehidupan yang lebih bagus buat kita (punya harapan).
- e. Aktualisasi diri, adalah proses yang kita lakukan untuk mengaktualkan potensi yang kita miliki guna meraih tujuan-tujuan positif yang kita inginkan (berprestasi) secara terus menerus.

2.2.3. Manfaat kecerdasan emosional

Adapun manfaat bagi orang-orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Pada posis yang berhubungan dengan banyak orang, mereka lebih sukses bekerja. Terutama karena mereka lebih bermpati, komunikatif, lebih tinggi rasa humornya, dan lebih peka akan kebutuhan orang lain.
- b. Orang yang mempunyai kecerdasan emosional tingginyatanya lebih di sukai pelanggan, rekan kerja dan atasan.
- c. Mereka menanggung stres lebih kecil, karena biasa dengan leluasa mengungkapkan perasaannya, bukan memendamnya.
- d. Berbekal kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang tinggi, mereka selalu mudah menyesuaikan diri dengan fleksibel dan mudah beradaptasi.

- e. Di saat yang lain menyerah, mereka tidak putus asa dan prustasi, justru menjaga motivasi untuk mencapai tujuan yang tidak di cita-citakan.

2.2.4. Indikator dari kecerdasan emosional

Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) tinggi diindikatori memiliki hal-hal sebagai berikut (Ubaedy, 2009:51)

- a. Rasa tanggung jawab yang tinggi (self responsibility)

Rasa tanggung jawab yang tinggi adalah seseorang yang bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang di berikan atasan kepadanya dengan penuh keikhlasan.

- b. Keseimbangan hidup (balence life)

Keseimbangan hidup adalah suatu paham yang menetapkan bahwa sikap tidak berlebihan dan tidak kekurangan dalam aspek kehidupan yang merupakan sikap terbaik.

- c. Keteraturan (self control)

Keteraturan sosial adalah suatu kondisi yang menunjukkan hubungan sosial berjalan secara tertib dan teratur menurut nilai dan norma yang berlaku.

- d. Kesadaran diri (self awareness)

Kesadaran diri merupakan proses mengenali motivasi, pilihan keputusan dan interaksi kita dengan orang lain.

- e. Hubungan yang harmonis dengan orang lain (harmony)

Hubungan yang harmonis dengan orang lain adalah suatu hubungan yang teratur dengan orang lain tanpa adanya pertikaian.

Hal-hal tersebut sangatlah penting untuk di perhatikan oleh pimpinan perusahaan agar karyawan dapat menjadi pribadi yang baik yang akhirnya dapat membawa dampak positif bagi perusahaan.

2.3. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance, adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo,2010:7)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2010:67)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu,2010)

Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah di lakukan dibandingkan dengan kinerja yang telah di tetapkan bersama (Robbins,2001:40)

Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987)

2.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. faktor intrnal yang di pengaruhi kinerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi (mampu menjinakan emosi dan mengarahkannya pada hal-hal yang positif), motivasi (suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya), persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.

Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikatburuh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar (Pabund,2010:122)

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Faktor kemampuan

Perlunya penepatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) yang merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugas

dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji (Mangkunegara,2004:36)

2.3.2 Manfaat kinerja

Manfaat kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja yang adil

Adanya penilaian kerja yang akurat, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

c. Kebutuhan pelatihan pembangunan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuan rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dan menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

e. Keputusan dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi kurang baik.

f. Kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat di gunakan untuk menilai desain kerja. Dengan kata lain, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosiskan kesalahan desain kerja.

g. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat diginakan untuk menilai proses rekrumen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencermikan adanya penyimpangan proses rekrumen dan seleksi (Sedarmayati,2001:22)

2.3.3 Penilaian kinerja

Sebagian besar metode avaluasi kinerja bertujuan meminimalkan resiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia. Beberapa metode yang dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi kinerja bagi karyawan adalah sebagai berikut :

a. Rating scale

Penilaian kinerja metode ini di dasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik dan jelek. Bentuk ini sangat umum di pakai oleh organisasi dan dilakukan secara subjektif oleh penilai.

b. Checklist

Penilaian ini didasarkan pada suatu standar untuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.

c. Critical incident technique Skala

Penilaian ini didasarkan pada perilaku khusus yang di lakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.

d. penilaian berjangkarkan perilaku

penilaian ini dilakukan dengan membuat spesifikasi untuk kerja dalam elemen-elemen tertentu.

e. Pengamatan dan tes untuk kerja

Pengamatan ini melalui tes dilapangan. Misalnya, seorang pilot setiap enam bulan sekali yang menjalani tes dan pengujian pengetahuan.

f. Metode perbandingan kelompok

Penilaian ini dilakukan dengan membandingkan seseorang karyawan dengan rekan kerjanya.

g. Penilaian dirisen diri

Penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

h. Management by objective

Management by objective adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai.

i. Penilaian secara psikologis

Penilaian ini dilakukan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.

j. Assessment center

Penilaian ini dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar (Kusdyah, 2008; 1126)

2.3.4 Indikator kinerja

Ada lima indikator dari kinerja menurut (Sutrisno: 2013) :

a. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan hasil dari kegiatan yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam jangka waktu tertentu.

b. Pengetahuan pekerjaan

Sutu pemahaman tentang pekerjaan yang dimiliki seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Inisiatif

Inisiatif adalah etanggapan seseorang untuk melakukan tindakan dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah terlebih dahulu.

d. Kecekatan mental

Suatu sikap tanggap yang dimiliki seseorang karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya.

e. Disiplin

Disiplin merupakan sutu sikap taat dan patuh terhadap aturan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.



2.4 Penelitian Terdahulu

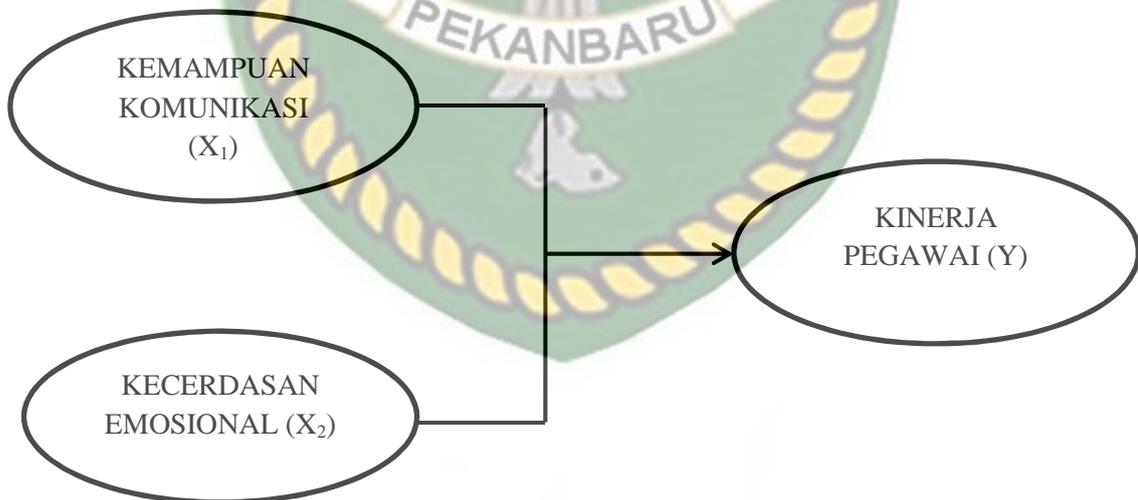
Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Oktaviana, Rina. 2015.	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Konsep diri, Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang	Analisis Regresi Linear Berganda	Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang.
Husnul, Ulfah. 2017.	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dikota Semarang	Uji Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Usman, beny. 2013.	Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komunikasi interpersonal (x) dan variabel kinerja pegawai (y) pada fakultas ekonomi Universitas PGRI Palembang.

2.5 Kerangka Pikiran

Kerangka teori dalam penelitian ini dapat membantu peneliti dalam menentukan arah kebijaksanaan saat pelaksanaan penelitian. Kerangka penelitian ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, sesuai dengan teori Agustian (2005:43) mengemukakan bahwa ilmu-ilmu itu untuk masuk kesuatu bidang tetapi tidak menjadikan anda seorang bintang, kecerdasan emosionalah yang sesungguhnya lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Stepen P. Robbins (2003:52)

2.6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan konsep teoritis di atas, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

“Diduga Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau”



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Riau. Jl. Kaharuddin Nasution No 133 Marpoyan Damai Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Ke mampuan komunikasi adalah proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan tujuan memotivasi atau mempengaruhi perilaku (Richard L. Daft 2014:2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi kebawah • Komunikasi ke atas • Komunikasi horizontal 	<ul style="list-style-type: none"> • Intruksi tugas • Keterbukaan • Informasi • Pesan • Menawarkan saran • Informasi pekerjaan • Menyampaikan keluhan • Media sosial • Memo • Memberikan informasi 	Ordinal
Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita rasakan dan orang lain rasakan, termasuk cara untuk menangani masalah (Martin,2008:23)	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen diri • Motivasi diri 	<ul style="list-style-type: none"> • Rasa tanggungjawab yang tinggi • Kecerdasan diri • Pilihan keputusan • Interaksi kita dengan orang lain 	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> • Empati • Keterampilan sosial 	<ul style="list-style-type: none"> • Keseimbangan hidup • Hubungan yang harmonis dengan orang lain 	
<p>Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2004: 67)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja • Kualitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja • Pengetahuan pekerjaan • Inisiatif • Kecakatan mental • disiplin 	Ordinal

3.3. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru Perfakultas. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 121 orang pegawai. Sedangkan Sample dalam penelitian ini menggunakan metode cluster random sampling dengan pengambilan persentase 50% dalam setiap kelompok dengan jumlah sebanyak 62 orang pegawai.

Tabel 3.2
Jumlah responden

fakultas	populasi	sample
Fak. Hukum	14	7
Fak. Agama	8	4
Fak. teknik	24	12
Fak. Pertanian	14	7
Fak. Ekonomi	12	6
FKIP	17	9
Fisipol	13	7
Fak. Psikologi	9	5
Fikom	10	5
Total		62

3.4. Jenis data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primers

Menurut Hasan (2003: 37) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Dalam hal ini data primernya adalah data yang di peroleh langsung dari tanggapan responden tentang kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Universitas Islam riau. Data tersebut di kasih dan penyebaran kuesioner kepada pegawai kampus sebanyak 62 orang.

2. sekunder

Menurut Hasan (2003: 37) data sekunder adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam hal ini data sekunder adalah data yang telah tersedia yang di miliki Universitas Islam Riau, tingkat pendidikan karyawan Universitas Islam Riau.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner.

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan mempersiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan sehingga jelas dalam pengambilan sampel itu.

Wawancara merupakan metode pengambilan data langsung bertanya pada responden. Wawancara ini hanya sebagai pendamping dari kuisisioner karena dalam memperoleh data harus adanya komukatif agar dalam memberikan pertanyaan yang diajukan bisa diisi dengan sebenarnya dan nyaman.

3.6. Teknik Analisis Data

1. Uji validitas dan Uji Reabilitas

a) Uji validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner maupun mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

b) Uji Reabilitas

Adalah sesuatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reable hanya apabiladalam beberapakali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama di peroleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang dalam diri subjek memang belum rendah.

2. Analisis regresi linear berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Model regresi linier berganda di rumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien variabel X_1, X_n

X_1 = Kemampuan Komunikasi

X_2 = Kecerdasan Emosional

e = Standar Error

3.7. Uji Asumsi klasik

Uji Asumsi Klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terhadap masalah-masalah asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

d. Uji Autokorelasi

Adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya $(t - 1)$.

e. Uji Linearitas

Uji linearitas di pergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa perubahan variabel tidak bebas (Y) di pengaruhi oleh variabel bebas (X_1, X_2).

Analisis data di lakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS (Statistical Package For Sosial Science).

5. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan untuk uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,005. Apabila F hitung $>$ F tabel maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

6. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1 dan Variabel X_2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Universitas Islam Riau

Universitas Islam Riau adalah perguruan tinggi tertua di Provinsi Riau berdiri pada tanggal 4 September 1962 bertepatan dengan 23 Zulkaidah 1382 H, dibawah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Tokoh Pendiri Universitas Islam Riau yaitu :

1. Dt. Wan Abdurahman
2. Soeman Hasibuan
3. H. Zaini Kunin
4. H. A. Malik
5. H. Bakri Sulaiman
6. H.A. Kadir Abbas,S.H, dan
7. H.A. hamid Sulaiman.

Pertama kali Universitas Islam Riau hanya ada satu fakulas saja, yaitu Fakultas Agama dengan dua Jurusan yaitu jurusan Hukum dan Tarbiyah, dengan Dekan Pertama H.A. Kadir Abbas,S.H. Terletak di Pusat Kota Pekanbaru Jalan Prof. Mohd. Yamin, S.H, bangunan gedung Tingkat dua. Namun pembangunan kampus tidak sampi disisni saja, maka UIR terus mengembangkan pembangunan dibidang fisik di lokasi kedua Jalah Kaharuddin Nasutin KM 11 Perhentian Marpoyan.

4.2 Visi dan Misi Universitas Islam Riau

Visi Universitas Islam Riau “ Menjadi Universitas yang unggul dan terkemuka di Asia Tenggara pada tahun 2020”.

Misi Universitas Islam Riau

1. Menyelenggarakan pendidikan dan penelitian yang berkualitas untuk mendukung pembangunan nasional, pengabdian masyarakat yang selaras dengan falsafah universitas
2. Menumbuh kembangkan kehidupan akademik yang sehat serta membina pembangunan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora dengan wawasan keislaman dan keIndonesiaan
3. Berperan aktif dalam menciptakan sumberdaya yang ada

4.3 Pembangunan Gedung UIR

Pertamanya Universitas Islam Riau hanya memiliki satu areal kampus yang terletak di pusat kota Jalan Prof. Mohd. Yamin, SH Pekanbaru dengan bangunan gedung tingkat II, namun pengembangan kampus tidak sampai disini saja, maka Universitas Islam Riau terus mengembangkan pembangunan dibidang fisik. Berkat kejelian dan kegigihan Pimpinan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau maka diusahakan pembelian lahan di Km. 11 Perhentian Marpoyan seluas 65 Ha, dan tepatnya pada tahun 1983 dilaksanakan pembangunan pertama untuk gedung Fakultas Pertanian, sehingga pada tahun itu juga Fakultas Pertanian resmi menempati gedung baru di Perhentian Marpoyan tersebut. Dengan adanya lahan di Perhentian Marpoyan tersebut UIR tetap berusaha mengembangkan pembangunan gedung, sehingga pada tahun akademis 1990/1991 semua fakultas

dilingkungan UIR resmi menempati Kampus baru yang terletak di Perhentian Marpoyan, Km. 11 seluas 65 Ha, yang telah memperoleh hak guna bangunan atas nama Yayasan Pendidikan Islam. Lahan yang terletak di Perhentian Marpoyan Km. 11 telah dibangun berbagai bangunan seperti :

1. Gedung Fakultas Hukum tiga lantai
2. Gedung Fakultas Agama Islam dua lantai
3. Gedung Fakultas Pertanian dengan dua lantai
4. Gedung Fakultas Ekonomi dengan dua lantai
5. Gedung FKIP dengan tiga lantai
6. Gedung Fisipol dengan tiga lantai
7. Gudung Fakultas Psikologi empat lantai
8. Gedung Fakultas Ilmu Komunikasi tiga lantai
9. Bangunan Masjid Kampus
10. Bangunan Gedung Perpustakaan 4 lantai
11. Bangunan Gedung kafeteria
12. Bangunan Mushalla
13. Bangunan Garase kendaraan UIR
14. Bangunan Komplek perumahan Karyawan dan Dosen UIR
15. Bangunan Gedung Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM)
16. Bangunan Gedung laboratorium
17. Bangunan Gedung olah raga tennis
18. Lapangan Bola Kaki
19. Gedung Rusunawa

- 20. Gedung Olah Raga Tennis
- 21. GOR Panahan
- 22. Hall Volly Indor
- 23. Atadiun Bola Kaki
- 24. UIRA Bussines Center
- 25. Rumah Susun Sewa Mahasiswa

4.4 Fungsi, Jurusan Dan Tujuan Universitas Islam Riau

Universitas Islam Riau memiliki beberapa fungsi yaitu :

1. Melaksanankan Catur Dharma Perguruan Tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta Dakwah Islam
2. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan propesional serta menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang berwawasan islam
3. Mengembangkan dan menyebarkan luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengupayaan penggunaannya untuk meningkatkan.

Setelah berakhirnya perjuangan tersebut dan mempertahankan kemerdekaan, maka, Pendiri Yayasan mencurahkan pikiran dan tenaganya untuk mengisi kemerdekaan. Berdasarkan perkembangan intern masyarakat Pekanbaru dan perkembangan kenegaraan, maka perjuangan mengisi kemerdekaan semakin kedepan. Timbullah gagasan hendak mendirikan Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) dan Sekolah Rakyat Islam (SRI), beberapa tahun kemudian di perluas wilayah garapan kerja, dan dibentuklah Badan Hukum Lembaga

Pendidikan Islam (LPI) dengan Akta Nomor 10 Tahun 1957. Pada tahun itu juga di bentuk sekolah Persiapan Perguruan Tinggi Islam, sayangnya hanya berjalan satu tahun. Menyadari tantangan yang akan dihadapi oleh sebuah daerah apalagi dikaitkan dengan semakin di perlunya tenaga ahli yang mempunyai pendidikan, maka setelah berdirinya Propinsi Riau, maka beberapa orang promotor/tokoh masyarakat yaitu Dt. Wan Abdurrahman, Soeman Hasibuan, SH, dan H. Zaini Kunin, H. A. Malik, H. Bakri Sulaiman, A. Kadir Abbas, SH, H. A. Hamid Sulaiman didirikan Universitas Islam Riau (UIR) tepatnya pada tanggal 4 September 1962, kuliah pertama Diisi oleh A. Kadir Abbas, SH. Diawali berdirinya Universitas Islam Riau hanya satu fakultas saja, yaitu fakultas agama dengan dua jurusan yaitu jurusan Hukum dan Jurusan Tarbiyah, dengan Dekan Pertama A. Kadir Abbas, SH. Para Dosen Universitas Islam Riau untuk pertama kalinya tercatat sebagai berikut :

1. Jurusan Agama :
 - a) Ustadz H. Bakri Sulaiman
 - b) Ustadz H. A. Hamid Sulaiman
 - c) Ustadz Abd. Rahim Manafi
 - d) Ustadz H. Nasaruddin Thaha
2. Jurusan Hukum :
 - a) A. Kadir Abbas, SH
 - b) Nazar Said, SH
 - c) Sofyan Mukhtar, SH

Pada tanggal 18 April 1963, bersamaan dengan tanggal 23 Zulqaedah 1382 H. Fakultas Agama di pecah menjadi dua Fakultas Hukum dengan dengan Dekan pertama Nazar Said, SH yang beberapa bulan kemudian digantikan oleh Drs. M. Farid Kasmi. Acara peresmian Universitas Islam Riau di laksanakan di Aula Kantor Gubernur KDH Tingkat 1 Propinsi Riau, Jalan Gajah Mada Pekanbaru dalam suasana hikmat dan meriah peresmian dilakukan oleh menteri Agama, dalam hal ini diwakili oleh Kepala Bagian Urusan Perguruan Tinggi Agama yaitu Bapak H. Anton Timur Jaelani, MA, sekaligus menandatangani Piaga berdirinya Universitas Islam Riau. Pada acara peresmian tersebut, Nazar Said, SH di tunjuk memberikan kuliah umum dengan judul Hak Subjektif.

Dalam perkembangannya sampai dengan awal tahun 1965, UIR telah mempunyai 5 Fakultas, yaitu :

- 1) Fakultas Hukum di Pekanbaru
- 2) Fakultas Tarbiyah di Pekanbaru
- 3) Fakultas Ushuluddin di Bangkinang
- 4) Fakultas Teknik di Pekanbaru
- 5) Fakultas Syariah di Tembilahan

Sedangkan saat ini UIR telah memiliki sembilan fakultas, yaitu :

- a) Fakultas Hukum
- b) Fakultas Agama Islam
- c) Fakultas Pertanian
- d) Fakultas Teknik
- e) Fakultas Ekonomi

- f) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- g) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
- h) Fakultas Psikologi
- i) Fakultas Ilmu Komunikasi
- j) pascasarjana



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan jumlah populasi dan sampel yang di jelaskan pada bab III maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 62 orang responden. Tetapi yang mengembalikan kuesioner adalah sebanyak 55 orang. Sehingga untuk analisis data jumlah responden yang di analisis adalah sebanyak 55 responden (Pegawai).

Deskripsi karakteristik dari responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin dipandang penting untuk menggambarkan tingkat pemahaman responden terhadap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu perbedaan jenis kelamin, akan berpengaruh terhadap perbedaan persepsi responen terhadap variabel yang akan diteliti.

Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada jenis kelamin, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	35	62.8%
Perempuan	20	37.2%
Total	55	100%

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 55 responden, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dari pada responden perempuan, yaitu

sebesar (62.8%) dan responden perempuan sebesar (37.2%). Perbedaan ini menunjukkan bahwa pada umumnya pekerjaan yang ada tersebut adalah banyak yang dilakukan oleh laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia penting untuk melihat tingkat tingkat pemahaman seseorang. Selain itu usia seseorang juga berkaitan dengan lamanya (waktu) bekerja pada Universitas Islam Riau. Sehingga semakin tinggi tingkatan usianya, diharapkan bekerja pada pada Universitas Islam Riau juga akan semakin lama, sehingga pemahamannya juga akan semakin baik terhadap variabel yang akan diteliti pada penelitian ini.

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan pada usia, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Umur Responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
21 s.d 30	17	31.25%
31 s.d 40	26	46.50%
> 40	12	22.25%
Total	55	100%

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang dikelompokkan berdasarkan tiga tingkatan umur, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja sebagai pegawai Universitas Islam Riau adalah yang berusia 31 tahun s/d 40 tahun yaitu (46.50%), sedangkan yang berusia 21 tahun s/d 30 tahun respondennya berjumlah (31.25%) dan usia >40 tahun respondennya berjumlah (22.25%). Dari hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang ada pada Universitas Islam Riau tersebut adalah yang berumur diantara 31 s/d 40 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seseorang sangatlah penting dalam menunjang setiap aktifitas mereka. Semakin tinggi pendidikan yang pernah ditempuh oleh seorang pegawai, tentu saja akan mempengaruhi pola pikir mereka, dan pemahaman mereka terhadap variabel yang diteliti.

Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada pendidikan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Pekerjaan Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SD-SLTA atau setingkat	18	32.23%
D3 / dploma III atau setingkat	6	11.57%
Sarjana (S1) atau ploma IV	30	54.55%
Pascasarjana (S2)	1	1.65%
Total	55	100%

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) atau ploma IV atau setingkat merupakan mayoritas pegawai Universitas Islam Riau yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 54.55%. Sementara itu responden pada penelitian ini adalah pegawai yang berpendidikan SD-SLTA atau setingkat sebanyak 32.23%. Sedangkan untuk D3 (Diploma III) sebanyak 11.57%, dan S2 sebanyak 1.65%.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja memiliki hubungan dengan pemahaman mereka terhadap variabel yang diteliti. Semakin lama mereka bekerja, maka semakin bagus pemahaman mereka tentang variabel yang diteliti. Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada masa kerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pekerjaan Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
5-10 Tahun	13	23.14%
11-20 Tahun	15	28.10%
21-30 Tahun	20	35.54%
30 > Tahun	7	13.22%
Total	55	100%

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan pada tabel di atas, Banyaknya responden dengan masa kerja antara 21-30 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Universitas Islam Riau sudah memiliki masa kerja yang sudah lama, sehingga diharapkan mereka memiliki pemahaman yang baik tentang variabel yang diteliti.

5.2. Uji Kualitas Data

Guna mengukur kualitas data dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian terhadap kualitas data dan diperoleh hasil sebagai berikut:

5.2.1 Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan validitas adalah dengan menggunakan korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis*. Berikut ini adalah tabel hasil uji Validasi:

Tabel 5.5: Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keputusan
kecerdasan emosional	X1.1	55	0.841	0.268	Valid
	X1.2	55	0.452	0.268	Valid
	X1.3	55	0.491	0.268	Valid
	X1.4	55	0.841	0.268	Valid
	X1.5	55	0.602	0.268	Valid
	X1.6	55	0.623	0.268	Valid
	X1.7	55	0.831	0.268	Valid
	X1.8	55	0.541	0.268	Valid
	X1.9	55	0.504	0.268	Valid
	X1.10	55	0.410	0.268	Valid

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keputusan
Kemampuan komunikasi	X2.1	55	0.913	0.268	Valid
	X2.2	55	0.737	0.268	Valid
	X2.3	55	0.407	0.268	Valid
	X2.4	55	0.913	0.268	Valid
	X2.5	55	0.850	0.268	Valid
	X2.6	55	0.748	0.268	Valid
	X2.7	55	0.716	0.268	Valid
Kinerja pegawai	Y.1	55	0.491	0.268	Valid
	Y.2	55	0.527	0.268	Valid
	Y.3	55	0.316	0.268	Valid
	Y.4	55	0.743	0.268	Valid
	Y.5	55	0.536	0.268	Valid
	Y.6	55	0.743	0.268	Valid
	Y.7	55	0.526	0.268	Valid
	Y.8	55	0.687	0.268	Valid
Valid N (listwise)			55		

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi person dari setiap item pernyataan dalam setiap variabel, maka dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas semua item masing-masing variabel (Kemampuan komunikasi, Kecerdasan dan Kinerja pegawai), maka hasilnya $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df: 52 = 0.268$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

5.2.2 Uji Reliability

Dalam pengujian ini Batasan nilai adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*. Dan diketahui nilai reliabilitas ke lima variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Berikut ini adalah hasil Uji Reliability.

Tabel 5.6: Uji Reliability

No	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kemampuan komunikasi (X_1)	10	0.815	Reliabel
2	Kecerdasan emosional (X_2)	7	0.872	Reliabel
3	Kinerja pegawai (Y)	8	0.707	Reliabel

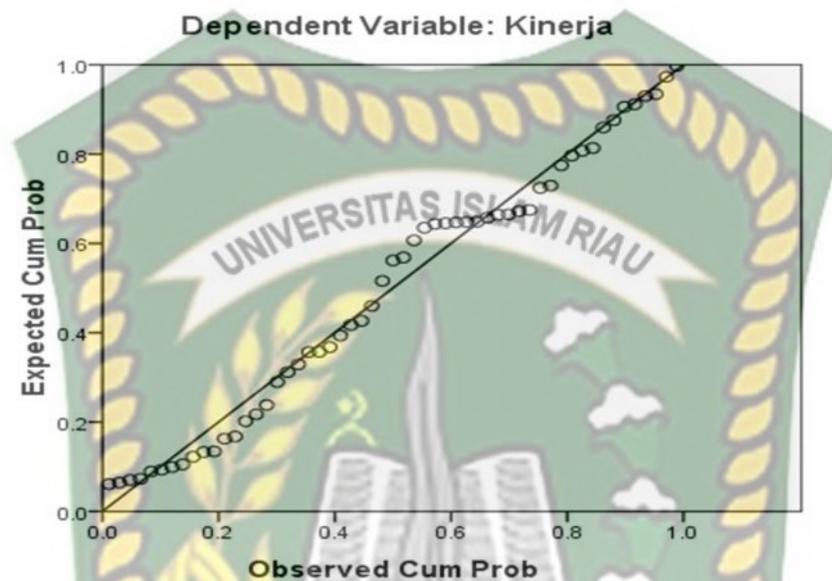
Sumber: Data Olahan, 2018

Pada hasil perhitungan terhadap nilai *Cronbach's Alpha*, maka dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kemampuan komunikasi (X_1) (0.815), Kecerdasan emosional (X_2) (0.872), dan Kinerja pegawai (0.707). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel tersebut adalah reliabel, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

5.2.3 Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas, maka dapat dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1: Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan, 2018

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Setelah melihat gambar hasil dari pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for windows 17.00*, maka dapat dikatakan bahwa semua residual yang ada dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

a. Analisis Deskriptif Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini:

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Tabel 5.7: Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden

Interval rata-rata	Kategori
4.20 – 5.00	Sangat memuaskan/sangat baik
3.40 -4.19	Memuaskan/baik
2.60 – 3.39	Cukup puas/cukup baik
1.80 – 2.59	Tidak puas/ tidak baik
1.00 – 1.79	Sangat tidak puas/sangat tidak baik

Sumber: Data Diolah, 2018

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah proses pertukaran dan pemahaman informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan tujuan memotivasi atau mempengaruhi perilaku (Richard L. Daft 2014:2018). Pada variabel kemampuan komunikasi diberi 10 (sepuluh) pertanyaan yang mencerminkan indikator dari variabel Kemampuan komunikasi. Adapun pertanyaan yang diajukan kepada responden dengan frekuensinya sebagai berikut:

1. Mendapat Tugas Yang Jelas Dari Pimpinan

Tugas yang jelas dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena apabila tugas yang diberikan dapat di pahami maka pegawai akan lebih mudah terarahkan dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai mendapat tugas yang jelas dari pimpinan Universitas Islam Riau maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.8: Tanggapan Responden Mengenai Mendapat Tugas Yang Jelas Dari Pimpinan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	4	20	7.3%	3.29
2	Setuju	23	92	41.8%	
3	Cukup Setuju	16	48	29.1%	
4	Tidak Setuju	9	18	16.4%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	181	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa mendapatkan tugas yang jelas dari pimpinan sudah sangat baik. Artinya tugas sangat jelas dan bisa di pahami oleh pegawai universitas islam riau karena sebanyak 23 responden (41.8%) menyatakan setuju. Sebanyak 16 responden (29.1%) cukup setuju, kemudian sebanyak 9 responden (16.4%) menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4 responden (7.3%) menyatakan sangat setuju, dan yang paling sedikit sebanyak 3 responden (5.5%) menyatakan sangat tidak setuju, karena responden tidak paham dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat dilihat dari tanggapan responden memiliki Rata-rata 3.29 dari mendapat tugas yang jelas dari pimpinan.

2. Bekerja Sama Dengan Baik

Bekerja sama dengan baik sangatlah penting dalam suatu lingkungan pekerjaan kerana dengan adanya bekerja sama dengan baik pekerjaan akan lebih cepat dan lebih mudah untuk diselesaikan dengan cepat dengan hasil yang maksimal.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bekerja sama dengan baik pada Pegawai Universitas Islam Riau maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.9: Tanggapan Responden Mengenai bekerja sama dengan baik

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	8	40	14.5%	3.47
2	Setuju	22	88	40.0%	
3	Cukup Setuju	15	45	27.3%	
4	Tidak Setuju	8	16	14.5%	
5	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.6%	
Total		55	191	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai bisa bekerja sama dengan baik sesuai bidang dan tugasnya. Sebanyak 8 responden (14.5%) menyatakan sangat setuju mengenai bekerja sama dengan baik. Sebanyak 22 responden (40.0%) menyatakan setuju. Bekerja sama harus dimiliki setiap pegawai Universitas Islam Riau karena dengan adanya bekerja sama pegawai akan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, tepat waktu dan sesuai yang diharapkan oleh pemimpin. Pegawai Universitas Islam Riau memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain. Sebanyak 15 responden (27.3%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 8 responden (14.5%) menyatakan tidak setuju. Dan 2 responden (3.6%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Karena sebagian responden tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

3. Memberitahukan informasi yang didapatkan

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data sehingga menjadi bentuk yang penting bagi penerima informasi dan mempunyai kegunaan besar dalam pengambilan keputusan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Memberitahukan informasi yang didapatkan kepada Pegawai Universitas Islam Riau maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.10: Tanggapan Responden Mengenai Memberitahukan informasi yang didapatkan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	25	9.1%	3.31
2	Setuju	22	88	40.0%	
3	Cukup Setuju	16	48	29.1%	
4	Tidak Setuju	9	18	16.4%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	182	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa memberitahu informasi mengenai kampus ke rekan kerja pada Universitas Islam Riau sudah sangat baik. Dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden (9.1%) menyatakan sangat setuju mengenai pemberitahuan informasi yang didapatkan. Sebanyak 22 responden (40.0%) menyatakan setuju. Responden beranggapan bahwa memberitahu informasi rekan kerja dapat membantu bila ada permasalahan dalam tugas tersebut. Sehingga rekan kerja bisa mengetahui letak permasalahan atau kesulitan yang sedang dialami oleh rekan kerja yang lain, sehingga bisa mencari solusi dari masalah tersebut. Sebanyak 16 responden (29.1%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 9 responden (16.4%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Karena menurut responden hal tersebut tidak perlu dikatakan kepada rekan kerja yang lain dan akan memberitahukan bila pekerjaan tersebut jika sudah selesai. Dan dapat dilihat hasil tanggapan responden memiliki rata-rata 3.31.

4. Menyampaikan Pesan Dari Pimpinan Ke Pegawai Lain Di Tempat Kerja

Menyampaikan pesan dari pimpinan ke pegawai lain dalam lingkungan kerja sangatlah penting karena dengan menyampaikan pesan informasi akan lebih mudah didapatkan dan dikembangkan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai menyampaikan pesan dari pimpinan ke pegawai lain di tempat kerja di Universitas Islam Riau maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.11: Tanggapan Responden Mengenai Menyampaikan Pesan Dari Pimpinan Ke Pegawai Lain Di Tempat Kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	4	20	7.3%	3.29
2	Setuju	23	92	41.8%	
3	Cukup Setuju	16	48	29.1%	
4	Tidak Setuju	9	18	16.4%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	181	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai menyampaikan pesan dari pimpinan ke pegawai lain di tempat kerja di Universitas Islam Riau dalam kategori baik. Artinya menyampaikan pesan dari pimpinan ke pegawai yang lain sudah jelas dan dapat dipahami oleh pegawai yang lain. Sebanyak 4 responden (7.3%) menyatakan sangat setuju mengenai menyampaikan pesan dari pimpinan ke pegawai lain di tempat kerja. Dari tabel tersebut sebanyak 23 responden (41.8%) menyatakan setuju. Ini artinya bahwa responden bisa memahami isi pesan kerja yang disampaikan pimpinan dan pegawai akan mudah menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Sebanak 16 responden (29.1) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 9 responden (16.4%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal itu kemungkinan terjadi karena responden kurang mengeti tentang pesan kerja yang disampaikan oleh pimpinan.

5. Menawarkan Saran Kepada Pimpinan Mengenai Hal Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan

Menawarkan saran dan ide kepada atasan sangatlah mempengaruhi saat sikap menyampaikan saran yang di berikan, dan apabila sikap dalam menyampaikan saran baik maka pimpinan akan lebih mudah dalam memahami saran yang di berikan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai menawarkan saran kepada pimpinan mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan pada Pegawai Universitas Islam Riau maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.12: Tanggapan Responden Mengenai kemampuan Menawarkan Saran Kepada Pimpinan Mengenai Hal Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	9	45	16.4%	3.02
2	Setuju	9	36	16.4%	
3	Cukup Setuju	17	51	30.9%	
4	Tidak Setuju	14	28	25.5%	
5	Sangat Tidak Setuju	6	6	10.9%	
Total		55	166	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat sebanyak 9 responden (16.4%) menyatakan sangat setuju mengenai kemampuan menawarkan saran kepada pimpinan mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebanyak 9 responden (16.4%) yang menyatakan setuju. Sebanyak 17 responden (30.9%) menyatakan cukup setuju. Artinya bahwa responden sudah berusaha bersungguh-sungguh dalam memberikan saran yang relevan kepada pimpinan dengan permasalahan ataupun tugas yang sedang dibahas. Kemudian sebanyak 14 responden (25.5%)

menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 6 responden (10.9%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dapat dilihat hasil tanggapan responden memiliki rata-rata 3.02.

6. Memberitahu Atasan Saya Mengenai Pekerjaan Yang Sedang Berlangsung

Memberitahu atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung sangatlah membantu karena apabila terjadi kesalahan dalam suatu pekerjaan atasan bisa mengasih solusi tentang bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai memberitahu atasan saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung di Universitas Islam Riau maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.13: Tanggapan Responden Mengenai Memberitahu Atasan Saya Mengenai Pekerjaan Yang Sedang Berlangsung

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	11	55	20.0%	3.38
2	Setuju	14	56	25.5%	
3	Cukup Setuju	16	48	29.1%	
4	Tidak Setuju	13	26	23.6%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8%	
Total		55	186	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai memberitahu atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung di Universitas Islam Riau dalam kategori baik. Karena sebanyak 14 responden (25.5%) yang menyatakan setuju. Sebanyak 11 responden (25.5%) menyatakan sangat setuju. Responden beranggapan bahwa hal itu dapat membantu atasan dalam memantau bawahan dalam mengerjakan tugas dan membantu bila ada permasalahan dalam tugas tersebut. Sehingga atasan dapat langsung mengetahui letak permasalahan atau kesulitan yang sedang dialami oleh bawahannya dan dapat langsung

membahas atau menari solusinya dari masalah tersebut. Sebanyak 16 responden (29.1%) menyatakan cukup setuju. Namun sebanyak 13 responden (23.6%) menyatakan tidak setuju, karena menurut responden hal tersebut tidak perlu dilakukan. Dan sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

7. Terbuka Dalam Hal Menyampaikan Pendapat Pekerja Kepada Atasan

Pendapat yang berbeda dengan atasan suatu yang wajar, pastikan pendapat yang disampaikan berjalan dengan tujuan di tempat kerja sehingga atasan akan lebih mudah menerima pendapat yang diberikan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai terbuka dalam hal menyampaikan pendapat pekerja kepada atasan di Universitas Islam Riau maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.14: Tanggapan Responden Mengenai Terbuka Dalam Hal Menyampaikan Pendapat Pekerja Kepada Atasan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	4	20	7.3%	3.27
2	Setuju	22	88	40.0%	
3	Cukup Setuju	17	51	30.9%	
4	Tidak Setuju	9	18	16.4%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	180	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa adanya keterbukaan dalam komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan yang baik, karena sebanyak 4 responden (7.3%) menyatakan sangat setuju mengenai terbuka dalam hal menyampaikan pendapat pekerja kepada atasan. Sebanyak 22 responden (40.0%) menyatakan setuju. Komunikasi yang efektif mampu mendorong pegawai

untuk tidak segan dalam menyampaikan hal apapun yang berkaitan dengan pekerjaan dalam rangka pengembangan komunikasi sehingga komunikasi yang terjadi dapat membantu pegawai dalam mengatasi masalah dengan baik dan efektif. Sebanyak 17 responden (30.9%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 9 responden menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dapat dilihat hasil tanggapan responden memiliki rata-rata 3.27.

Keterbukaan terjadi karena seringnya integrasi antara atasan dan bawahan baik dengan saling bertegur sapa ataupun membahas masalah pekerjaan masing-masing pada waktu senggang atau pada jam istirahat.

8. Berdiskusi Dengan Rekan Kerja Lain Untuk Memecahkan Suatu Masalah Dalam Pekerjaan

Berdiskusi dengan rekan kerja yang lain dapat memecahkan suatu masalah di dalam pekerjaan, karena dengan berdiskusi pegawai yang lain akan saling memberi pendapat mengenai bagaimana solusi dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tersedianya media sosial sebagai sarana berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.15: Tanggapan Responden Mengenai Berdiskusi Dengan Rekan Kerja Lain Untuk Memecahkan Suatu Masalah Dalam Pekerjaan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	4	20	7.3%	3.25
2	Setuju	22	88	40.0%	
3	Cukup Setuju	16	48	29.1%	
4	Tidak Setuju	10	20	18.2%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	179	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah dalam kategori yang baik. Dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden (7.3%) menyatakan sangat setuju mengenai diskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. Sebanyak 22 responden (40.0%) menyatakan setuju, karena dengan adanya saling berdiskusi dengan rekan kerja yang lain akan meningkatkan efisiensi kerja pegawai Universitas Islam Riau jika terjalin kerja sama yang baik, efisiensi kerja akan menjadi meningkat dan masalah akan cepat terpecahkan dengan baik. Sebanyak 16 responden (29.1%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 10 responden (18.2%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju, karena responden tidak mau berdiskusi dengan rekan kerja yang lain.

9. Memberikan Dukungan Kepada Rekan Kerja

Dukungan kepada rekan kerja memberikan efek yang positif, dengan memberikan motivasi dan semangat bekerja akan dapat membangkitkan kembali rasa percaya diri dan memunculkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penyampaian memberikan dukungan kepada rekan kerja di Universitas Islam Riau kepada pegawai, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.16: Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Dukungan Kepada Rekan Kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	5	25	9.1%	3.16
2	Setuju	17	68	30.9%	
3	Cukup Setuju	18	54	32.7%	
4	Tidak Setuju	12	24	21.8%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	174	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden (9.1%) menyatakan sangat setuju mengenai memberikan dukungan kepada rekan kerja. Sebanyak 17 responden (30.9%) menyatakan setuju, Karena responden beranggapan bahwa dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja yang lain akan lebih meningkatkan kualitas pekerjaan dan komunikasi antara rekan kerja akan lebih baik. Sebanyak 18 responden (32.7%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 12 responden (21.8%) menyatakan tidak setuju. Karena responden beranggapan bahwa memberikan dukungan kepada rekan kerja yang lain tidak penting dia berfikir mereka bisa bekerja sendiri tanpa di berikan dukungan dari rekan kerjanya. Dan sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

10. Mendiskusikan Permasalahan Yang Ada Di Tempat Kerja

Mendisikasikan permasalahan yang ada di tempat kerja sangatlah penting karena dengan memberitahukan permasalahan yang ada maka rekan kerja yang lain bisa mencari solusi agar permasalahan tersebut bisa di selasaikan dengan baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai mendiskusikan permasalahan yang ada di tempat kerja, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.17: Tanggapan Responden Mengenai Mendiskusikan Permasalahan Yang Ada Di Tempat Kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	15	75	27.3%	3.85
2	Setuju	21	84	38.2%	
3	Cukup Setuju	15	45	27.3%	
4	Tidak Setuju	4	8	7.3%	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0.0%	
Total		55	212	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa mendiskusikan permasalahan yang ada di tempat kerja dalam kategori baik. Dapat dilihat sebanyak 15 responden (27.3%) menyatakan sangat setuju mengenai mendiskusikan permasalahan yang ada di tempat kerja. Sebanyak 21 responden (38.2%) menyatakan setuju. Karena responden berfikir dengan adanya kerja sama dalam mendiskusikan permasalahan yang ada di dalam tempat kerja maka masalah yang ada akan lebih cepat di selesaikan. Kemudian sebanyak 15 responden (27.3%) menyatakan cukup setuju. Dan sebanyak 4 responden (7.3%) yang menyatakan tidak setuju. Kemungkinan responden tidak suka mendiskusikan permasalahan yang ada di tempat kerjanya

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kemampuan komunikasi pada pegawai Universitas Islam Riau dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut:

Tabel 5.19: Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Variabel Komunikasi

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	rata-rata
1	Instruksi Tugas	4	23	16	9	3	55	3.29
		20	92	48	18	3	181	
		7.3%	41.8%	29.1%	16.4%	5.5%	100.0%	
2	Keterbukaan	8	22	15	8	2	55	3.47
		40	88	45	16	2	191	
		14.5%	40.0%	27.3%	14.5%	3.6%	100.0%	
3	Informasi	5	22	16	9	3	55	3.31
		25	88	48	18	3	182	
		9.1%	40.0%	29.1%	16.4%	5.5%	100.0%	
4	Pesan	4	23	16	9	3	55	3.29
		20	92	48	18	3	181	
		7.3%	41.8%	29.1%	16.4%	5.5%	100.0%	
5	Menawarkan saran	9	9	17	14	6	55	3.02
		45	36	51	28	6	166	
		16.4%	16.4%	30.9%	25.5%	10.9%	100.0%	
6	Infomasi pekerjaan	11	14	16	13	1	55	3.38
		55	56	48	26	1	186	
		20.0%	25.5%	29.1%	23.6%	1.8%	100.0%	
7	Menyampaikan keluhan	4	22	17	9	3	55	3.27
		20	88	51	18	3	180	
		7.3%	40.0%	30.9%	16.4%	5.5%	100.0%	
8	Media social	4	22	16	10	3	55	3.25
		20	88	48	20	3	179	
		7.3%	40.0%	29.1%	18.2%	5.5%	100.0%	
9	Memo	5	17	18	12	3	55	3.16
		25	68	54	24	3	174	
		9.1%	30.9%	32.7%	21.8%	5.5%	100.0%	
10	Memberikan informasi	15	21	15	4	0	55	3.85
		75	84	45	8	0	212	
		27.3%	38.2%	27.3%	7.3%	0.0%	100.0%	
Jumlah		69	195	162	97	27	550	3.33
Skor		345	780	486	194	27	1832	
Persentase		12.5%	35.5%	29.5%	17.6%	4.9%	100.0%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari perhitungan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan komunikasi pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru, dapat dilihat dari persentase tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang ada pada variabel Kemampuan komunikasi, maka didapatkan bahwa 12.5% responden menyatakan sangat setuju, 35.5% responden menyatakan setuju, 29.5% responden

menyatakan cukup setuju, 17.6% responden menyatakan tidak setuju, dan 4.9% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kondisi Kemampuan komunikasi Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru masih kurang baik. Selain itu, jika dilihat dari rata-rata tanggapan responden, maka dapat dikatakan bahwa responden mengatakan bahwa pelaksanaan Kemampuan komunikasi pada Universitas Islam Riau masih kurang baik, dengan rata-rata tanggapan responden (3.33).

Berdasarkan pada data tersebut, maka Universitas Islam Riau harus mampu untuk memberikan kemampuan komunikasi kepada pegawai dengan baik lagi, karena masih banyak jawaban responden yang menunjukkan bahwa mereka kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih kurang memiliki kemampuan komunikasi dalam bekerja.

5.3.2 Variabel Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita rasakan dan orang lain rasakan, termasuk cara untuk menangani masalah (Martin,2008:23) Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Memiliki Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Rasa tanggungjawab sangatlah penting dalam suatu pekerjaan, kerana jika tidak memiliki rasa tanggung jawab maka pekerjaan akan terbengkalai jika pekerjaan tidak di selesaikan tepat pada waktunya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Rasa tanggungjawab yang tinggi dalam bekerja pada pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.20: Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	10	50	18.2%	3.09
2	Setuju	8	32	14.5%	
3	Cukup Setuju	19	57	34.5%	
4	Tidak Setuju	13	26	23.6%	
5	Sangat Tidak Setuju	5	5	9.1%	
Total		55	170	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 10 responden (18.2%) menyatakan sangat setuju mengenai memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 8 responden (14.5%) menyatakan setuju. Sebanyak 19 responden (34.5%) menyatakan cukup setuju. Karena pegawai Universitas Islam Riau memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan walaupun dalam keadaan emosional tetapi pegawai harus memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kemudian sebanyak 13 responden (23.6%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 5 responden (9.1%) menyatakan sangat tidak setuju, karena responden kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya ketika dalam keadaan emosional.

2. Mampu Menenangkan Diri Saya Sendiri Dengan Baik Ketika Dalam Keadaan Emosional Negatif

Menenangkan diri sendiri dalam bekerja dapat mempengaruhi tingkat pengendalian emosi seseorang. Jika emosi tidak terkendali maka pekerjaan akan sulit dilakukan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai mampu menenangkan diri saya sendiri dengan baik ketika dalam keadaan emosional negatif pada pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.21: Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menenangkan Diri Saya Sendiri Dengan Baik Ketika Dalam Keadaan Emosional Negatif

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	9	45	16.4%	2.98
2	Setuju	7	28	12.7%	
3	Cukup Setuju	18	54	32.7%	
4	Tidak Setuju	16	32	29.1%	
5	Sangat Tidak Setuju	5	5	9.1%	
Total		55	164	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai mampu menenangkan diri dengan baik ketika dalam keadaan emosional sudah cukup baik. bahwa sebanyak 9 responden (16.4%) menyatakan sangat setuju mengenai mampu menenangkan diri sendiri dengan baik ketika dalam keadaan emosional negatif. Sebanyak 7 responden (12.7%) menyatakan setuju. Sebanyak 18 responden (32.7%) menyatakan cukup setuju. Karena mampu menenangkan diri dalam pekerjaan itu suatu hal yang harus dilakukan oleh pegawai Universitas Islam Riau. Kemudian sebanyak 16 responden (29.1%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 5 responden (9.1%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Dapat Mengontrol Diri Dalam Segala Situasi Untuk Berfikir Jernih

Mengontrol diri dalam situasi yang rumit sangatlah sulit, tetapi sangatlah penting bagi seorang pegawai dalam mengontrol emosinya ketika dalam situasi

yang buruk untuk berfikirjernih supaya keadaan lebih terkandali dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Dapat Mengontrol Diri Dalam Segala Situasi Untuk Berfikir Jernih pada pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.22: Tanggapan Responden Mengenai Dapat Mengontrol Diri Dalam Segala Situasi Untuk Berfikir Jernih

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	16	80	29.1%	3.36
2	Setuju	6	24	10.9%	
3	Cukup Setuju	18	54	32.7%	
4	Tidak Setuju	12	24	21.8%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	185	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai dapat mengontrol diri dalam segala situasi untuk berfikir jernih sudah baik. Karena sebanyak 16 responden (29.1%) menyatakan sangat setuju mengenai dapat mengontrol diri dalam segala situasi untuk berfikir jernih. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup memiliki kemampuan untuk dapat mengontrol diri dalam segala situasi untuk berfikir jernih dalam menyelesaikan setiap pekerjaanya, maupun dalam menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan. Sebanyak 6 responden (10.9%) menyatakan setuju. Sebanyak 18 responden (32.7%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 12 responden (21.8%) menyatakan tidak setuju. Karena responden belum bisa mengontrol diri dalam situasi emosional untuk berfikir jernih. Dan sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

4. Berusaha Tetap Tenang Dalam Situasi Apapun

Berusaha tetap tenang dalam situasi yang sulit sangat penting, karena jika tidak bisa membuat pikiran tenang maka akan mengakibatkan pikiran menjadi stres dan pekerjaan akan terbengkalai.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kemampuan untuk tetap tenang dalam situasi apapun pada saat bekerja pada pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.23: Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Tetap Tenang Dalam Situasi Apapun

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	10	50	18.2%	3.09
2	Setuju	8	32	14.5%	
3	Cukup Setuju	19	57	34.5%	
4	Tidak Setuju	13	26	23.6%	
5	Sangat Tidak Setuju	5	5	9.1%	
Total		55	170	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai berusaha tetap tenang dalam situasi apapun pada pegawai Universitas Islam Riau sudah cukup baik. Pegawai menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (18.2%). Sebanyak 8 responden (14.5%) menyatakan setuju. Sebanyak 19 responden (34.5%) menyatakan Cukup setuju. Hal ini menunjukkan karena memiliki sikap tetap tenang dalam situasi emosional harus dimiliki oleh setiap pegawai Universitas Islam Riau karena dengan adanya sikap menenangkan diri akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kemudian sebanyak 13 responden (23.6%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 5 responden (9.15) yang menyatakan sangat tidak setuju. hal ini disebabkan kemungkinan pegawai tidak bisa bersikap tenang dalam keadaan emosional.

5. Dapat Membangun Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja

Membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja sangatlah penting. Dalam lingkungan kerja kita perlu menjalin hubungan yang baik dengan setiap orang baik rekan kerja, atasan dan juga bawahan sekalipun.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja dalam bekerja pada pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.24: Tanggapan Responden Mengenai Dapat Membangun Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	9	45	16.4%	3.04
2	Setuju	7	28	12.7%	
3	Cukup Setuju	19	57	34.5%	
4	Tidak Setuju	17	34	30.9%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	167	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja menyatakan sebanyak 9 responden (16.4%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan sesama pegawai Universitas Islam Riau, Karena ini sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Karena jika ada masalah dalam penyelesaian tugas seorang pegawai, maka dia bisa menanyakan kepada pegawai lainnya yang lebih memahami tentang masalah tersebut, sehingga masalah dalam pekerjaan dapat teratasi dengan cepat. Sebanyak 7 responden (12.7%) menyatakan setuju. Sebanyak 19 responden (34.5%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 17 responden (12.7%) menyatakan tidak setuju. Hal ini di sebabkan karena untuk

membangun hubungan baik dengan pegawai tidaklah mudah sudah pasti ada satu atau dua pegawai yang punya sikap negatif kepada sesama rekan kerja sehingga mempengaruhi kinerja dalam tim. Saling menghormati ini sangat penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara sesama pegawai. Dan sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

6. Selalu Bersikap Terbuka Dan Mau Mendengar Pendapat Orang Lain

Mengalahkan egois pribadi merupakan sikap dimana belajar toleran terhadap pendapat orang lain. Mau menerima dan mendengar pendapat orang lain dan bisa mempertimbangkannya seara cermat.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai selalu bersikap terbuka dan mau mendengar pendapat orang lain dalam bekerja pada pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.25: Tanggapan Responden Mengenai Selalu Bersikap Terbuka Dan Mau Mendengar Pendapat Orang Lain

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	11	55	20.0%	3.22
2	Setuju	9	36	16.4%	
3	Cukup Setuju	20	60	36.4%	
4	Tidak Setuju	11	22	20.0%	
5	Sangat Tidak Setuju	4	4	7.3%	
Total		55	177	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai selalu bersikap terbuka dan mau mendengar pendapat orang lain sebanyak 11 responden (20.0%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Universitas Islam Riau bisa menerima pendapat dari rekan kerja yang lain dan bisa mempertimbangkannya secara cermat walaupun keadaan emosional. Sebanyak 9 responden (16.4%) menyatakan setuju. Sebanyak 20 responden (36.4%)

menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 11 responden (20.0%) menyatakan tidak setuju. Hal ini disebabkan karena responden tidak bisa berikap terbuka dan kurang mau mendengar pendapat dari rekan kerja yang lain. Dan sebanyak 4 responden (7.3%) menyatakan sangat tidak setuju.

7. Dapat Menerima Kritik Dengan Pikiran Terbuka

Kritikan dapat menjadikan ajang introspeksi guna membenahi diri agar lebih baik lagi, dan bisa tersikap positif dalam menerima kritikan yang diberikan oleh rekan kerja akan menunjukkan kualitas diri kamu yang sebenarnya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dalam bekerja pada pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.26: Tanggapan Responden Mengenai Dapat Menerima Kritik Dengan Pikiran Terbuka

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	7	35	12.7%	2.96
2	Setuju	10	40	18.2%	
3	Cukup Setuju	17	51	30.9%	
4	Tidak Setuju	16	32	29.1%	
5	Sangat Tidak Setuju	5	5	9.1%	
Total		55	163	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka sebanyak 7 responden (12.7%) menyatakan sangat setuju. Sebanyak 10 responden (18.2%) menyatakan setuju. Hal menunjukkan bahwa pegawai Universitas Islam Riau memiliki kemampuan untuk dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka. Sifat ini sangat dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika

ada pegawai yang merasa sulit dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, maka pegawai lainnya akan langsung membantu dengan sukarela, sehingga setiap masalah yang ada dapat terselesaikan dengan cepat. Sebanyak 17 responden (30.9%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 16 responden (29.1%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 5 responden (9.1%) yang menyatakan sangat tidak setuju. karena responden sulit menerima kritikan yang di berikan oleh rekan kerja dengan pemikiran yang terbuka.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Kecerdasan emosional pada pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut

Tabel 5.27: Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Kecerdasan emosional

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	rata-rata
1	Rasa tanggungjawab yang tinggi	10	8	19	13	5	55	3.09
		50	32	57	26	5	170	
		18.2%	14.5%	34.5%	23.6%	9.1%	100.0%	
2	Kecerdasan diri	9	7	18	16	5	55	2.98
		45	28	54	32	5	164	
		16.4%	12.7%	32.7%	29.1%	9.1%	100.0%	
3	Pilihan keputusan	16	6	18	12	3	55	3.36
		80	24	54	24	3	185	
		29.1%	10.9%	32.7%	21.8%	5.5%	100.0%	
4	Interaksi dengan orang lain	10	8	19	13	5	55	3.09
		50	32	57	26	5	170	
		18.2%	14.5%	34.5%	23.6%	9.1%	100.0%	
5	Keseimbangan hidup	9	7	19	17	3	55	3.04
		45	28	57	34	3	167	
		16.4%	12.7%	34.5%	30.9%	5.5%	100.0%	
6	Hubungan yang harmonis dengan orang lain	11	9	20	11	4	55	3.22
		55	36	60	22	4	177	
		20.0%	16.4%	36.4%	20.0%	7.3%	100.0%	
7		7	10	17	16	5	55	2.96
		35	40	51	32	5	163	

	12.7%	18.2%	30.9%	29.1%	9.1%	100.0%	
Jumlah	72	55	130	98	30	385	3.11
Skor	360	220	390	196	30	1196	
Persentase	13.1%	10.0%	23.6%	17.8%	5.5%	70.0%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru, dapat dilihat bahwa: Responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 13.1%, setuju sebanyak 10.0%, cukup setuju 23.6% tidak setuju sebanyak 17.8%, dan sangat tidak setuju adalah sebanyak 5.5%. Dari data tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan responden adalah sebesar 3.11. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional yang diberikan oleh Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru sudah cukup baik dalam persepsi pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan sementara dari tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa mereka kurang setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel kecerdasan emosional. sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang ditetapkan oleh Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru sudah cukup sesuai dengan harapan pegawai. Namun untuk lebih baik lagi, maka Universitas Islam Riau haruslah melakukan evaluasi terhadap kecerdasan emosional yang diberikan kepada pegawai, sehingga tercapai kecerdasan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

5.3.3 Variabel Kinerja pegawai

Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Kinerja pegawai pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Memiliki Kemampuan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Di Bebaskan

Memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting, kerna dengan memberikan kemampuan yang kita miliki dalam mengerjakan pekerjaan maka akan membuat hasil pekerjaan lebih maksimal.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan oleh masing-masing pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.28: Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kemampuan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Di Bebaskan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	11	55	20.0%	3.38
2	Setuju	14	56	25.5%	
3	Cukup Setuju	16	48	29.1%	
4	Tidak Setuju	13	26	23.6%	
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8%	
Total		55	186	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 11 responden (20.0%) menyatakan sangat setuju mengenai tentang memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan. Sebanyak 14 responden (25.5%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Universitas Islam Riau sangat bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepnya dan mengeluarkan tenaga yang dimiliki untuk mengerjakan

pekerjaan tersebut supaya sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan. Sebanyak 16 responden (29.1%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 13 responden (23.6%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 1 responden (1.8%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini disebabkan responden kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh peminannya.

2. Dapat Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Pekerjaan Yang Di Targetkan

Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang di targetkan di tempat kerja akan lebih mudah dalam mencapai suatu kesuksesan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang di targetkan oleh masing-masing pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.29: Tanggapan Responden Mengenai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Pekerjaan Yang Di Targetkan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	9	45	16.4%	3.13
2	Setuju	10	40	18.2%	
3	Cukup Setuju	18	54	32.7%	
4	Tidak Setuju	15	30	27.3%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	172	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang di targetkan ada sebanyak 9 responden (16.4%) menyatakan sangat setuju. Sebanyak 10 responden (18.2%) menyatakan setuju. karena setiap pegawai harus memiliki

kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan kepadanya dan menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai target yang telah di tentukan. Sebanyak 18 responden (32.7%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 15 responden (27.3%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan presponden belum bisa mengerjakan pekerjaan yang di berikan sesuai target yang di inginkan.

3. Mampu Mengambil Keputusan Untuk Melaksanakan Tugas Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan

Mampu mengambil keputusan dalam situasi yang rumit tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan suatu yang yang positif bagi kita karena bisa membuat keputusan yang benar tanpa di perintahkan oleh atasan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai mampu mengambil keputusan untuk melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan oleh masing-masing pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.30: Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mengambil Keputusan Untuk Melaksanakan Tugas Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	19	95	34.5%	3.58
2	Setuju	6	24	10.9%	
3	Cukup Setuju	20	60	36.4%	
4	Tidak Setuju	8	16	14.5%	
5	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.6%	
Total		55	197	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat sebanyak 19 responden (34.5%) menyatakan sangat setuju mengenai mampu mengambil keputusan untuk melaksanakan tugas

tampa menunggu perintah dari atasan. Setiap pegawai pasti akan memakai seluruh kemampuannya dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, sehingga pegawai mendapatkan perhatian dari atasan mengenai kinerja dan atasan akan merasa puas dengan kinerja yang dimiliki oleh pegawainya. Salah satu caranya adalah dengan berinisiatif untuk mengambil keputusan mengerjakan tugas tidak menunggu perintah dari atasan. Dengan begitu pegawai akan lebih bersiap diri dalam mengerjakan tugas dan bertanggung jawab pada hasil kerja tersebut serta lebih percaya diri terhadap kemampuannya dalam bekerja. Sebanyak 6 responden (10.9%) menyatakan setuju. Sebanyak 20 responden (36.4%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 8 responden (14.5%) menyatakan tidak setuju, karena responden belum mengerjakan tugas apabila belum mendapatkan tugas dari atasan dan tidak berani untuk mengambil inisiatif untuk mengambil keputusan. Dan sebanyak 2 responden (3.6%) menyatakan sangat tidak setuju.

4. Sangat Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan

Teliti dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dalam perbuatan dan sikap bagaimana mengatasi setiap pekerjaan, tidak terburu-buru dan mempertimbangkan dengan baik burunya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sangat teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan oleh masing-masing pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.31: Tanggapan Responden Mengenai Sangat Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	19	95	34.5%	3.58
2	Setuju	6	24	10.9%	
3	Cukup Setuju	20	60	36.4%	
4	Tidak Setuju	8	16	14.5%	
5	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.6%	
Total		55	197	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai sangat teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan ada sebanyak 19 responden (34.5%) menyatakan sangat setuju. Hal menunjukkan bahwa pegawai Universitas Islam Riau sudah mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Misalnya dalam pelayanan akademik mahasiswa, maka setiap pegawai diharapkan mampu untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam pelayanan akademik tersebut. Sebanyak 6 responden (10.9%) menyatakan setuju. Sebanyak 20 responden (36.4%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 8 responden (14.5%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 2 responden (3.6%) yang menyatakan sangat tidak setuju. kemungkinan responden kurang teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya.

5. Memiliki Tanggung Jawab Yang Penuh Terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab dapat menentukan sejauh mana kepercayaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan kepada pekerjaan yang kitamiliki, dan bagai mana cara pegawai dalam setiap melakukan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan oleh masing-masing pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.32: Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Tanggung Jawab Yang Penuh Terhadap Pekerjaan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	9	45	16.4%	3.15
2	Setuju	11	44	20.0%	
3	Cukup Setuju	17	51	30.9%	
4	Tidak Setuju	15	30	27.3%	
5	Sangat Tidak Setuju	3	3	5.5%	
Total		55	173	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan dalam kategori baik. Sebanyak 9 responden (16.4%) menyatakan sangat setuju. Sebanyak 11 responden (20.0%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukan pegawai Universitas Islam Riau memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap keputusan yang diambil. Sebanyak 17 responden (30.9%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 15 responden (27.3%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 3 responden (5.5%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mungkin terjadi karna responden kurang mempunyai sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dia miliki.

6. Selalu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

Menyelesaikan tugas tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari setiap pegawai yang hanya dapat jika waktu di kelola secara efisien.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu oleh masing-masing pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.33: Tanggapan Responden Mengenai Selalu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	19	95	34.5%	3.58
2	Setuju	6	24	10.9%	
3	Cukup Setuju	20	60	36.4%	
4	Tidak Setuju	8	16	14.5%	
5	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.6%	
Total		55	197	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sebanyak 19 responden (34.5%) menyatakan sangat setuju. Karena setiap pegawai pasti ingin mendapatkan tempat terbaik dalam bekerja dan disiplin waktu. Untuk dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu pegawai harus memahami tugas yang diberikan, melakukan evaluasi dan meminta pendapat dari atasan tentang pekerjaan tersebut. Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Sebanyak 6 responden (10.9%) menyatakan setuju. Sebanyak 20 responden (36.4%) menyatakan cukup setuju. Karena pegawai Universitas Islam Riau memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, hal ini diketahui melalui tanggapan responden diatas dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan. Kemudian sebanyak 8 responden (14.5%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 2 responden (3.6%) menyatakan sangat tidak setuju, karena responden mempunyai pekerjaan tanpa adanya jadwal tertentu.

7. Selalu Datang Dan Pulang Tepat Waktu

Selalu datang dan pulang tepat waktu merupakan suatu sikap yang melatih diri untuk disiplin menghargai waktu dalam bekerja. Kerena dengan sikap disiplin waktu dalam menghargai waktu produktifitas dalam bekerja akan meningkat dengan sendirinya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai selalu datang dan pulang tepat waktu oleh masing-masing pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.34: Tanggapan Responden Mengenai Selalu Datang Dan Pulang Tepat Waktu

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	15	75	27.3%	3.36
2	Setuju	6	24	10.9%	
3	Cukup Setuju	20	60	36.4%	
4	Tidak Setuju	12	24	21.8%	
5	Sangat Tidak Setuju	2	2	3.6%	
Total		55	185	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden (27.3%) menyatakan sangat setuju mengenai selalu datang dan pulang tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Universitas Islam Riau selalu menaati setiap peraturan yang ada, diantaranya adalah peraturan mengenai jam kerja. Dengan demikian maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena waktu mereka bekerja memang terpenuhi, mulai saat mereka datang pada waktu yang telah ditentukan, hingga mereka pulang pada waktunya. Sebanyak 6 responden (10.9%) menyatakan setuju. Sebanyak 20 responden (36.4%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 12 responden (21.8%) menyatakan tidak setuju, Karena responden datang tidak tepat waktu Dan sebanyak 2

responden (3.6%) menyatakan sangat tidak setuju, karena bisa saja responden pulang tidak pada jam kerjanya karena masih ada pekerjaan yang belum di selesaikan.

8. Menaati Peraturan Yang Telah Di Tetapkan

Disiplin merupakan suatu sikap bersedia kita melakukan dan menaati aturan yang telah di tetapkan oleh suatu organisasi ataupun disuatu tempat kerja, yang apabila kita lakukan berarti kita juga membantu menciptakan sebuah kondisi yang kondusif, tertip dan aman.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai menaati peraturan yang telah di tetapkan oleh masing-masing pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat hasil jawaban kuesioner dibawah ini.

Tabel 5.35: Tanggapan Responden Mengenai Menaati Peraturan Yang Telah Di Tetapkan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)	Rata-rata
1	Sangat Setuju	11	55	20.0%	3.16
2	Setuju	8	32	14.5%	
3	Cukup Setuju	19	57	34.5%	
4	Tidak Setuju	13	26	23.6%	
5	Sangat Tidak Setuju	4	4	7.3%	
Total		55	174	100%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui menaati peraturan yang telah di tetapkan dalam kategori cukup baik.sebanyak 11 responden (20.0%) menyatakan sangat setuju mengenai manaati peraturan yang telah di tetapkan. Hal ini menunjukkan pegawai Universitas Islam Riau sangat disiplin dalam menaati peraturan seperti berpakaian yang sopan, bekerja sesuai dengan jam operasional. Bersikap profesional dalam bekerja, bersikap jujur, tertib, tidak merokok di lingkungan Universitas Islam Riau dan yang lain. Dengan menaati peraturan berarti pegawai

ikut meningkatkan kinerja Universitas Islam Riau agar terciptanya visi dan misi. Sebanyak 8 responden (14.5%) menyatakan setuju. Sebanyak 19 responden (34.5%) menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 13 responden (23.6%) menyatakan tidak setuju. Dan sebanyak 4 responden (7.3%) yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja pada pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut

Tabel 5.36: Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja pegawai

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	rata-rata
1	Hasil Kerja	11	14	16	13	1	55	3.38
		55	56	48	26	1	186	
		20.0%	25.5%	29.1%	23.6%	1.8%	100.0%	
2		9	10	18	15	3	55	3.13
		45	40	54	30	3	172	
		16.4%	18.2%	32.7%	27.3%	5.5%	100.0%	
3	Pengetahuan Pekerjaan	19	6	20	8	2	55	3.58
		95	24	60	16	2	197	
		34.5%	10.9%	36.4%	14.5%	3.6%	100.0%	
4	Inisiatif	19	6	20	8	2	55	3.58
		95	24	60	16	2	197	
		34.5%	10.9%	36.4%	14.5%	3.6%	100.0%	
5	Kecekatan Mental	9	11	17	15	3	55	3.15
		45	44	51	30	3	173	
		16.4%	20.0%	30.9%	27.3%	5.5%	100.0%	
6		19	6	20	8	2	55	3.58
		95	24	60	16	2	197	
		34.5%	10.9%	36.4%	14.5%	3.6%	100.0%	
7	Disiplin	15	6	20	12	2	55	3.36
		75	24	60	24	2	185	
		27.3%	10.9%	36.4%	21.8%	3.6%	100.0%	
8		11	8	19	13	4	55	3.16
		55	32	57	26	4	174	
		20.0%	14.5%	34.5%	23.6%	7.3%	100.0%	
Jumlah		112	67	150	92	19	440	3.37
Skor		560	268	450	184	19	1481	
Persentase		20.4%	12.2%	27.3%	16.7%	3.5%	80.0%	

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari perhitungan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja pegawai pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru, dapat dilihat bahwa 20.0% menyatakan sangat setuju, 12.2%, menyatakan setuju 27.3% menyatakan cukup setuju, 16.7% menyatakan tidak setuju, 3.5% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel kemampuan kerja. Dari data tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan responden adalah sebesar 3.37. Hal ini menunjukkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru sudah cukup baik.

Dari jawaban responden paling banyak pada kategori kurang setuju. Hal ini menandakan pegawai sudah merasa cukup puas dengan Kinerja pegawai yang didapatkan pada Universitas Islam Riau tersebut. Namun untuk lebih baik lagi, maka Universitas Islam Riau haruslah melakukan evaluasi terhadap Kinerja pegawai, seperti melihat hasil kerja mereka, memberikan sanksi kepada pegawai yang kurang berprestasi dan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Sehingga diharapkan bisa meningkatkan Kinerja pegawai dan mempermudah Universitas Islam Riau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5.2.4 Uji Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam variabel independen. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin-Watson* (DW). berdasarkan hasil perhitungan data dengan

menggunakan program *SPSS 17.00 for windows*, maka didapatkan hasil *Durbin-Watson* (DW) seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.37: hasil uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.715 ^a	.511	.492	3.873	.511	27.129	2	52	.000	1.465

a. Predictors: (Constant), ESQ, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olah, 2018

Berdasarkan hasil olah data yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.465. Nilai ini berada antara -2 sampai +2, berarti tidak terdapatnya autokorelasi, maka didapatkan bahwa model regresi terbebas dari asumsi Autokorelasi dan model regresi yang dihasilkan bisa untuk menaksirkan nilai variabel dependen pada variabel independen.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika Variance Inflation Faktor (VIF) < 10, hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti tabel berikut ini:

Tabel.5.38: Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.265	2.815		3.291	.002					
Komunikasi	.238	.097	.281	2.445	.018	.561	.321	.237	.713	1.402
ESQ	.448	.098	.524	4.558	.000	.674	.534	.442	.713	1.402

a. Dependent Variable: Kinerja

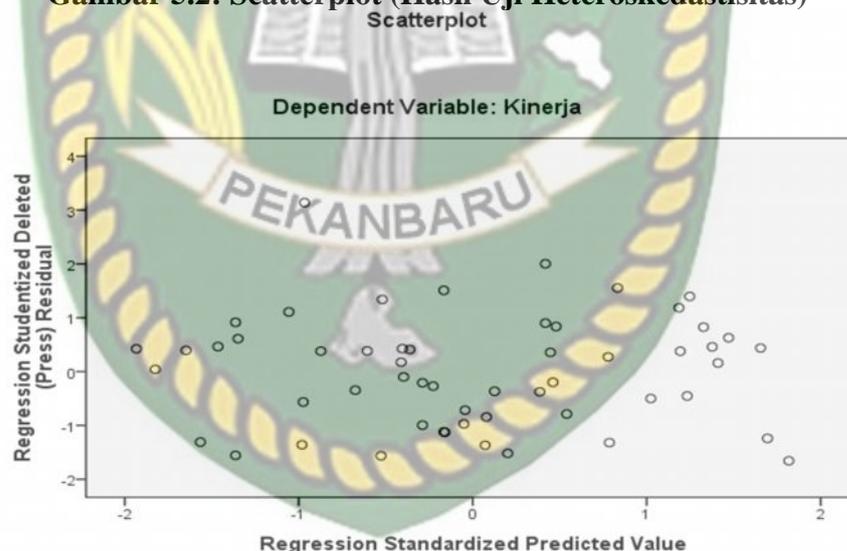
Sumber: Data Olah, 2018

Pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Kemampuan komunikasi mempunyai nilai VIF, 1.402, Kecerdasan emosional kerja mempunyai nilai VIF 1.402. Dengan melihat nilai Semua Variabel bebas <10 dan tolerance $>0,10$. Berarti hal itu menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar 5.2:

Gambar 5.2: Scatterplot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)



Sumber: Data Olahan, 2018

Pada gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.5.1 Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan Kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan kemampuan komunikasi, Kecerdasan emosional, sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.39: Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.265	2.815		3.291	.002					
Komunikasi	.238	.097	.281	2.445	.018	.561	.321	.237	.713	1.402
ESQ	.448	.098	.524	4.558	.000	.674	.534	.442	.713	1.402

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data Olahan, 2018*

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9.265 + 0.238X_1 + 0.448X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar **9.265**. Artinya apabila kemampuan komunikasi, Kecerdasan emosional, dan Kemampuan kerja di asumsikan bernilai nol (0), maka Kinerja pegawai bernilai **9.265**. hal ini menggambarkan bahwa kondisi Kinerja pegawai dalam keadaan yang masih tidak baik. Oleh Karena itu perlu dilakukan perbaikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga akan memberikan efek yang positif.
2. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan komunikasi sebesar **0.238**,

artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kemampuan komunikasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar **0.238** dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan emosional sebesar **0.448**, artinya adalah bahwa setiap peningkatan Kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar **0.448** dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

4.2.2 Pengujian Hipotesis Uji F (Secara Simultan)

Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.40: Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813.783	2	406.891	27.129	.000 ^a
	Residual	779.926	52	14.999		
	Total	1593.709	54			

a. Predictors: (Constant), ESQ, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada tabel hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (27.129) > $F_{tabel (2:52)}$ (3.18) dengan sig (0,000) < 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, dan Kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru.

5.2.3 Pengujian Hipotesis Uji T (Secara Parsial)

Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Berikut tabel hasil uji t tersebut:

Tabel 5.41: Hasil Uji t Hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.265	2.815		3.291	.002
Komunikasi	.238	.097	.281	2.445	.018
ESQ	.448	.098	.524	4.558	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel hasil uji t, maka dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada signifikansi 5%) dengan persamaan $n-k-1$; $\alpha/2 = 55-2-1; 0.05/2 = 52; 0.025 = 2.007$. dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

- i. Diketahui $t_{hitung} (2.445) > t_{tabel} (2.007)$ dan $Sig. (0.033) < 0,05$. Artinya variabel kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- ii. Diketahui $t_{hitung} (4.558) > t_{tabel} (2.007)$ dan $Sig. (0,005) < 0,05$. Artinya variabel Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru.

5.2.4 Uji Koefisien Determinasi R^2 dan Korelasi R

Pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat nilai koefisien determinasi, maka dapat melihat tabel berikut ini.

Tabel 5.42: Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.715 ^a	.511	.492	3.873	.511	27.129	2	52	.000	1.465

a. Predictors: (Constant), ESQ, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai R Square pada tabel diatas 0.511 yang menunjukkan bahwa Variabel Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kemampuan komunikasi, Kecerdasan emosional, sebesar 51.1% sedangkan sisanya 48.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.

Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.715 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana variabel kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 71.5%.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional sangat mempengaruhi kinerja pegawai dengan adanya kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Terdapat pengaruh kemampuan komunikasi terhadap Kinerja pegawai Universitas Islam Riau. Artinya kemampuan komunikasi yang dimiliki Pegawai mampu untuk meningkatkan

Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap kemampuan komunikasi, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru. Artinya kecerdasan emosional yang dimiliki Pegawai mampu untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap kecerdasan emosional, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional dan terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru. Artinya kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional kerja yang dimiliki Pegawai mampu untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis yang di tunjukan pada tabel 5.40 diatas diketahui nilai $F_{hitung} (27.129) > F_{tabel} (2:52) (3.18)$ dengan $sig (0,000) < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, dan Kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Nilai R Square pada tabel diatas 0.511 yang menunjukkan bahwa Variabel Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kemampuan komunikasi,

Kecerdasan emosional, sebesar 51.1% sedangkan sisanya 48.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional yang diduga memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dari hasil analisis regresi berganda yaitu dengan nilai $Y=9.265+0,238X_1+0,448X_2+e$ dengan tingkat signifikan pada masing-masing variabel lebih kecil 0.05 yang diperoleh bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh beberapa ahli, seperti: Mahmudi (2010: 20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh: Oktaviana, Rina. 2015. Husnul, Ulfah. 2017, Usman, beny. 2013. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh antara kemampuan komunikasi dan juga kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan teori diatas dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Riau Pekanbaru, bahwa secara simultan bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Islam Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan komunikasi terhadap Kinerja pegawai Universitas Islam Riau menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, artinya setiap pegawai mampu berkomunikasi antara pimpinan dan bawahan maupun dari bawahan ke pimpinan dengan baik.
2. Hasil penelitian tentang kecerdasan emosional terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Universitas Islam Riau. Menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, ini dapat dilihat dari mengontrol emosi dirinya, mengelola emosi, dan membina hubungan baik dengan orang lain di sekitar lingkungan kerja, sehingga pekerjaan pegawai di selesaikan dengan baik dan meningkatkan kinerja.
3. Hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Universitas Islam Riau. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) adalah sebesar 0.511 yang

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana variabel Kemampuan komunikasi, Kecerdasan emosional, secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 51.1% sedangkan sisanya sebesar 48.9% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

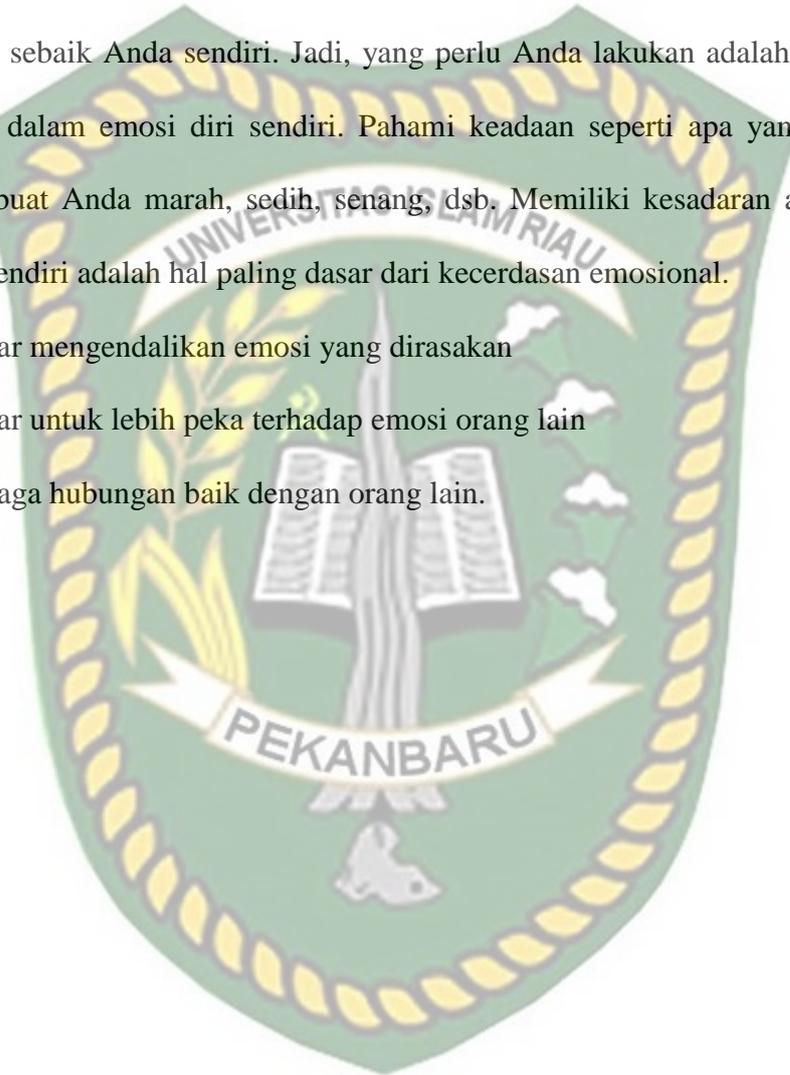
6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden terhadap Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau, maka dapat disarankan kepada beberapa hal berikut ini:

- 1) Penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuannya cenderung akan tidak menyukai pekerjaan, sehingga mereka tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan akan sering terjadi pelanggaran disiplin kerja, seperti tingkat absensi, tingkat pelanggaran SOP, dan lain sebagainya. Sehingga kinerja yang diharapkan tidak bisa terlaksana dengan baik.
- 2) Memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai, sehingga mereka memiliki kemampuan yang baik, dan sesuai dengan pekerjaan yang akan mereka hadapi.
- 3) Melakukan penilaian (evaluasi) terhadap kemampuan kerja pegawai, dengan melakukan evaluasi ini, maka Universitas Islam Riau bisa memberikan

pelatihan yang khusus kepada pegawai, sehingga bisa meningkatkan kemampuan kerja pegawai tersebut.

- 4) Kenali lebih dalam emosi diri sendiri. Tak ada orang lain yang mengenal diri Anda sebaik Anda sendiri. Jadi, yang perlu Anda lakukan adalah mengenali lebih dalam emosi diri sendiri. Pahami keadaan seperti apa yang biasanya membuat Anda marah, sedih, senang, dsb. Memiliki kesadaran akan emosi diri sendiri adalah hal paling dasar dari kecerdasan emosional.
- 5) Belajar mengendalikan emosi yang dirasakan
- 6) Belajar untuk lebih peka terhadap emosi orang lain
- 7) Menjaga hubungan baik dengan orang lain.



Daftar Pustaka

- Agustian, Ary Ginanjar. 2005. *Emotional Spiritual Quetiant*, Arga: Jakarta
- Bangun Wilson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Cangara Hafied. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Edisi kedua. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Daft Richard L. 2014. *Era Baru Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Husnul, Ulfah. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emotional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan di Kota Semarang*: Jurnal. Universitas Semarang.
- Kusdyah, Ike Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset: Yogyakarta
- Martin, Antony Dio. 2008. *Emotional Quality Management, HR Exellency*: Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *Indikator Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grindo Persada.
- Muhammad Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Oktaviana, Rina. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Konsep Diri, Motivasi, Terhadap Kinerja Dosen Bina Darma Palembang*: Jurnal. Universitas Bina Darma Palembang
- Pabandu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Putra, Eka Dinata. 2010. *Membaca Pikiran Orang Lewat Bahasa Tubuh, Khaifa*: Bandung.
- Robbins Stephan P. 2013. *Manajemen. Edisi 10 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Safaria, Tritanto. 2009. *Manajemen Emosi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Santoso, Purwo A. 2012. *Kecakapan Intera Personal*, Andi Offset: yogyakarta.
- Ubaedy, A. N. 2009. *Kedahsyatan Berpikir Positif*, PT. Persada: Jakarta.

Usman, Beny. 2013. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*: jurnal. Universitas Palembang.

Wibowo, Msada. 2010. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grindo Persada: Jakarta.

————— 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grindo Persada.

Yusup, Pawit M. 2012. *Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

