

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI VARIABLE
INTERVENING PADA KANTOR DIREKSI PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : RARA DHELVYANITA SIBURIAN
NPM : 2005160051
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 27 Mei 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RARA DHELVYANITA SIBURIAN
NPM : 2005160051
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KARYAWAN, SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Dinyatakan : (A) *Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(YUDI SIWADI, S.E., M.M)

(RONI PARLINDUNGAN, SE, M.M)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A)

Panitia Ujian

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA) (Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

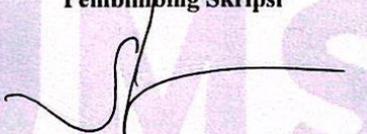
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RARA DHELVYANITA SIBURIAN
N.P.M : 2005160051
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing Skripsi

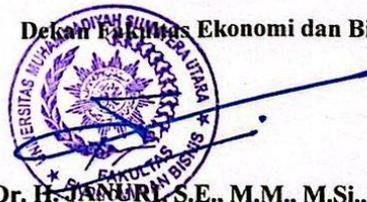

SAPRINAL MANURUNG, SE., M.A.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. H. TANJUNG, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rara Dhelvyanita Siburian
NPM : 2005160051
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., M.A.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variable Intervening pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang, rumusan masalah, tinjauan penelitian	14/12/2023	Sf
Bab 2	Perbaiki teori yang relevan sesuai dengan masing-masing, variabel	1/2/2024	Sf
Bab 3	Perbaiki metode penelitian, gambaran analisis SmartPLS, outer & inner model.	5/2/2024	Sf.
Bab 4	Perbaiki analisis data dan uji awal PLS - direct, indirect, total effect.	8/05/2024	Sf
Bab 5	Perbaiki kesimpulan sesuai dengan hasil analisis pembahasan.	14/05/2024	Sf
Daftar Pustaka	lengkap daftar pustaka sesuai model.	15/05/2024	Sf
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	16/5/2024	Sf.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 16 Mei 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Saprinal Manurung, SE., M.A.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rara Dhelvyanita Siburian
NPM : 2005160051
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2024

Pernyataan



Rara Dhelvyanita Siburian

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

RARA DHELVYANITA SIBURIAN

Program Studi: Manajemen

Email: raradhelvyanita@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Kantor direksi PT Perkebunan Nusantara IV, baik itu secara parsial, maupun secara langsung ataupun pengaruh tidak langsung. Populasi dan sampel pada penelitian yaitu 72 orang yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dimana data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM). Pengolahan data pada penelitian menggunakan software Smart PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, kecerdasan intelektual terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan, kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kinerja, Kompetensi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE COMPETENCY AS AN INTERVENING THE VARIABLE IN THE OFFICE OF THE BRARD OF DIRECTORS OF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

RARA DHELVYANITA SIBURIAN

Program Study: Management

Email: raradhelvyanita@gmail.com

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of intellectual intelligence and emotional intelligence on performance with employee competence as an intervening variable at the PT Perkebunan Nusantara IV board of directors' office, whether partially, directly or indirectly. The population and sample in the study were 72 people who were employees of PT. Perkebunan Nusantara IV. This research uses a questionnaire data collection technique where the data used is quantitative data. The data analysis technique uses statistical analysis, namely Partial Least Square – Structural Question Model (PLSSEM). Data processing in research uses Smart PLS 4 software. Based on the results of the research, it shows that intellectual intelligence has a significant effect on performance, emotional intelligence has a significant effect on performance, intellectual intelligence has a significant effect on performance, emotional intelligence has a significant effect on performance, competence has a significant effect on performance, intelligence Intellectual intelligence on performance with competence as an intervening variable has a significant effect, emotional intelligence on performance with competence as an intervening variable has a significant effect.

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, performance, Competency

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga kemudahan dan kelancaran senantiasa menyertai setiap langkah penyusunan karya ini. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarganya dan orang-orang yang mengikutinya hingga hari kiamat. Senantiasa memberikan usaha dan upaya yang terbaik dalam setiap pekerjaan agar tercapai akhir pelaksanaan penelitian secara tertulis. Guna memenuhi beberapa syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan artikel berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV”**. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi, penelitian ini juga jauh dari sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa ataupun penulisannya. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bekal pengalaman untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Pertama kepada Ayahanda Adian Siburian tercinta yang telah banyak memberikan bantuan moral dan materil, dorongan semangat dan doa serta

perhatian, kasih sayang dan cinta paling besar untuk anak gadis mu ini. Terima kasih untuk semua yang engkau berikan sehingga terselesaikannya skripsi ini.

2. Teristimewah kepada ibunda Almh. Hariani S.H, seseorang yang bisa disebut mamah yang paling penulis rindukan, terima kasih sudah melahirkan, merawat, dan mendidik dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terima kasih untuk semua doa dan dukungan, walaupun penulis harus berjuang sendiri tanpa kau temani lagi. *I love you more more more.*
3. Bapak Proft. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Proft. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III dan Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin H., S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Bapak Saprial Manurung, SE., MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam

menyelesaikan Proposal ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
11. Penulis ucapkan terimakasih kepada Nilawati selaku Tante yang mendukung penulis dalam proses skripsi.
12. Penulis ucapkan terima kasih kepada Nessya Lowika Siburian selaku adik yang mendukung penulis dalam proses skripsi.
13. Penulis ucapkan terima kasih kepada Keluarga, Om, Tante serta Adik – adik yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Selalu membantu dan memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
14. Penulis ucapkan terima kasih kepada teman seperjuangan Anggi Pratiwi, Tantri Septiyawati, Alpha Donna Lara Sirait, Novi Anggraini, dan Dea Ayu Lestari selaku teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis ketika overthinking.
15. Penulis ucapkan terima kasih kepada Vida Ananda Rizki Lubis S.P yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
16. Penulis ucapkan terima kasih kepada Teman Dina Faralia dan Rafika Putri Harahap Am.d yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
17. Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan

diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun prosesnya.

Akhir kata penulis berharap Skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Mei 2024

Penulis,

RARA DHELVYANITA SIBURIAN
NPM. 2005160051

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumsuan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2. Kompetensi Karyawan	15
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Karyawan.....	15
2.1.2.2 Manfaat Kompetensi Karyawan	16
2.1.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompetensi karyawan.....	17
2.1.2.3.. Indikator Kompetensi Karyawan	17
2.1.3. Kecerdasan Intelektual	18
2.1.3.1. Pengertian Kecerdasan Intelektual.....	18
2.1.3.2. Manfaat Kecerdasan Intelektual	19
2.1.3.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Intelektual	19

2.1.3.4. Indikator Kecerdasan Intelektual	20
2.1.4. Kecerdasan Emosional	21
2.1.4.1. Pengertian Kecerdasan Emosional	21
2.1.4.2. Manfaat Kecerdasan Emosional	22
2.1.4.3. Faktot Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	24
2.1.4.4 Indikator Kecerdasan Emosional	25
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.3 Hipotesis	31
BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1 Pendekatan Penelitian	32
3.2 Defenisi Operasional	32
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Teknik Analisis Data	38
BAB 4 HASIL PENELITIAN	46
4.1. Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskripsi hasil Penelitian	46
4.1.2 Identitas Responden	47
4.1.2.1 Jenis Kelamin	47
4.1.2.2 Usia	48
4.1.2.3 Pendidikan Terakhir	48
4.1.2.4. Lama Bekerja	49
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	50
4.1.3.1 Variabel kinerja (Y)	50
4.1.3.2 Variabel Kompetensi (Z)	53
4.1.3.3 Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)	55
4.1.3.4 Variabel Kecerdasan Emosional (X2)	58
4.2 Analisis Data	61
4.2.1 Analisis Model Pengukuran / <i>Measurement Model Analysis</i> (<i>Outer Model</i>).....	61

4.2.1.1 Uji Validitas	61
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	62
4.2.2 Analisis Model Struktural / <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i>	66
4.2.2.1 <i>R-square</i>	66
4.2.2.2. <i>F-square</i>	67
4.2.3 Uji Hipotesis	69
4.3 Pembahasan	74
4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.3.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kompetensi	77
4.3.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kompetensi	78
4.3.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.3.6 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening	81
4.3.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening	81
BAB 5 PENUTUP	83
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3.2	Rencana dan Waktu Penelitian	35
Tabel 3.3	Jumlah Populasi PT. Perkebunan Nusantara IV	36
Tabel 3.4	Skala Pengukuran	38
Tabel 4.1	Skala Likert	46
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5	Identitas Responden Lama Bekerja	49
Tabel 4.6	Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y)	50
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Variabel Kompetensi (Z)	53
Tabel 4.8	Skor kuesioner Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)	55
Tabel 4.9	Skor Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional (X2)	58
Tabel 4.10	<i>Outer Loading</i>	62
Tabel 4.11	<i>Cronbach's Alpha</i>	64
Tabel 4.12	<i>Composite Reliability</i>	65
Tabel 4.13	<i>Average Variance Extracted</i>	66
Tabel 4.14	<i>R-square</i>	67
Tabel 4.15	<i>F-square</i>	68
Tabel 4.16	<i>Path Coefficients</i>	70
Tabel 4.17	Pengaruh Tidak Langsung	72
Tabel 4.18	<i>Total Effect</i>	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1 Hasil Model Struktural PLS	41

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau suatu instansi akan sangat tinggi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai faktor penggerak dan faktor – faktor produksi lainnya seperti *material* (bahan baku), *machine* (mesin), *money* (uang), dan *methode* (cara), walaupun melimpahnya sumber daya alam (*raw-material*), tanpa didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai hasilnya tidak akan maksimal.

Manajemen sumber daya manusia akan sangat dibutuhkan untuk membantu mengembangkan dan membina sumber daya manusia saat ini agar kualitas dan kinerja mereka bertambah baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di bidang manajemen, peran seorang pemimpin sangat penting karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh peran atasan mereka, yang dalam hal ini adalah pemimpin.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi, antara lain yaitu tingkat kecerdasan intelektual, tingkat kecerdasan emosional dan tentunya tingkat kinerja. Kinerja merupakan hal sangat penting bagi suatu instansi atau organisasi.

Kemampuan karyawan hanya terfokus pada kecerdasan intelektual tanpa dapat diimbangi dengan kecerdasan emosional, akan membuat karyawan mudah

mengalami depresi, sehingga mengakibatkan karyawan yang kurang menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai makhluk sosial. Kurangnya kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dalam diri karyawan akan mengakibatkan karyawan kurang termotivasi dan kurang percaya diri.

Karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam peningkatan sebuah organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu hal yang wajib dilakukan oleh pimpinan organisasi secara berkala, karena adanya penilaian kinerja, suatu organisasi dapat mengetahui seberapa hebat seorang karyawannya berkontribusi pada organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Wahyu et al., 2021).

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu memantau kinerja karyawannya untuk terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Tentu saja untuk mengharapkan kinerja bagus dari seorang karyawan di dalam sebuah instansi kita perlu melihat hal – hal apa saja yang mempengaruhi kinerja. Salah satu dari hal yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kondisi psikologis karyawan. Kecerdasan sebagai kemampuan seorang untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dalam hal ini adalah masalah yang menuntut kemampuan pikiran (Aprilia & Nururly, 2023).

Kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat – alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih (Ngalin dan Rahmawati, 2022). Menurut Manalu (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan intelektual sangat berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan terutama yang bekerja di suatu instansi perusahaan, dengan kecerdasan intelektual yang baik maka mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk dapat mengenali diri sendiri, orang lain, memotivasi diri serta mengelola emosi dengan baik (Goleman, 2019). Kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengelolah emosinya akan mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal. sama hal nya juga di ungkap kan oleh Sitepu et.al (2020) Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memiliki pertimbangan yang lebih komprehensif dalam sikap dan berperilaku sehingga akan memiliki sikap yang etis.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan atau pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2017). Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka kompetensi atau kemampuan yang diinginkan dari karyawan akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Fadilla & Wulansari (2023) mengemukakan jika faktor kompetensi dapat berdampak pada kinerja dengan keahlian yang baik dengan demikian kinerja karyawan pun akan tergapai.

Kompetensi bisa diperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi sebuah perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawannya agar dapat meningkatkan, kemampuan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dan juga dapat menunjung keberhasilan suatu perusahaan.

Sebagai salah satu instansi pemerintah, PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN), maka perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustry atau pengolahan komoditas kelapa sawit dan the yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman yang menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku sebagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN memiliki 30 unit usaha yang mengelolah budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelolah budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyeybar di 9 Kabupaten, Yaitu Kabupaten langkat, Deli Serdang, Serdang Berdagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batu Bara, Mandailing Natal.

Temuan awal pada objek yang diteliti di PT Perkebunan Nusantara IV Medan ditemukan berbagai permasalahan diantaranya tingkat pengolahan kecerdasan intelektual dalam hal pemahaman verbal, memberikan persepsi, penalaran induktif, deduktif dan karena beberapa karywan yang memiliki latar belakang

pendidikan yang berbeda dari yang seharusnya, artinya mereka tidak mempelajari spesifik akan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Temuan lainnya yang dapat diteliti yaitu tingkat pengelolaan kecerdasan emosional cukup rendah yang membuat karyawan PT Perkebunan Nusantara IV kurang memiliki kompetensi, *motivation, self awareness, self management*, serta *relationship management*.

Pada akhirnya dengan kurangnya tingkat pengelolaan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional diantara karyawan membuat kinerja di perkantoran tersebut jauh lebih di harapkan. Hal ini yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis sebab atau faktor dan pengaruh yang muncul. Agar dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam hal pengelolaan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional karyawan PT Perkebunan Nusantara IV yang berimbas kepada kinerja karyawan tersebut akan lebih baik di masa yang akan datang.

Fenomena tentang kompetensi, masalah yang menyangkut tentang kompetensi yaitu masih adanya karyawan yang kurang kompeten. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kurang kompeten biasanya memiliki karakter, sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi ditempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat nya mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai salah satu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Berdasarkan gambaran di atas, bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional sangat berkaitan dan berhubungan satu sama lain serta berpengaruh penting terhadap kinerja seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Maka penulis tertarik mengangkat judul “ **Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variable Intervening Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian tersebut permasalahan – permasalahan yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara IV dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV kurang mampu mengelola kecerdasan intelektual dimana masih ada karyawan yang kurang dalam hal pemahaman verbal.
2. Kompetensi yang minim dikarenakan masih terdapat sebagian karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
3. Penurunan kinerja yang ditandai dengan rendahnya kualitas, serta kurang baiknya hubungan antara sesama karyawan PT Perkebunan Nusantara IV disebabkan kurangnya pengolahan kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosional para karyawan yang ada di instansi tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas bahwa banyak hal yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia dalam hal pekerjaan. Maka

penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan serta sampel dalam penelitian ini hanya pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Apapakah ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kompetensi karyawan sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
4. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kompetensi karyawan sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
5. Apakah ada pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
6. Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

7. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kompetensi karyawan sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kompetensi sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap dengan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta memperbanyak teori – teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diperoleh dibangku kuliah.

2. Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi sebuah masukan dan gambaran nyata bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV tentang kinerja karyawan untuk peningkatan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

3. Manfaat Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan dan saran serta acuan bagi instansi tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variable intervening.

4. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini dapat diharapkan mampu menjadi sebuah karya untuk melengkapi pengetahuan dan wawasan yang ada di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang baik dari segi kualitas dan kuantitas dari karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di perusahaan Jufrizen (2021). Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu memantau kinerja karyawannya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Ini hampir sama halnya juga di ungkapkan oleh Tupti et al., (2022) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Jufrizen & Intan (2021) kinerja karyawan adalah cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan. Kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sedangkan Sarippudin & Handayani (2017) kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Agar tercapainya tujuan sebuah perusahaan, maka karyawan harus meningkatkan kemampuan kinerjanya dengan baik dan tanggung jawab, agar meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adapun menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma dan etika.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kinerja karyawan dalam memenuhi tugas mereka dan memberikan kontribusi kepada organisasi atau instansi. Meningkatkan pengetahuan karyawan akan membantuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik dari karyawan sangat penting untuk instansi atau perusahaan. Kinerja yang baik memungkinkan perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Menurut Jufrizen (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terdiri dari kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan dan keamanan.

Sedangkan menurut Miko et al., (2022) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab yakni efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab dan inisiatif.

Adapun menurut Marsam (2017) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif.

Kemudian menurut Astuti & Sari (2018) juga memberikan pendapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kemampuan, kemauan dan pelatihan.

Dari beberapa menurut para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kualitas dan kuantitas seorang karyawan.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi seberapa baik para pekerja melakukan tugas mereka sesuai dengan standart kerja perusahaan. Semakin baik kinerja para karyawan , semakin cepat perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Penilaian kinerja dapat membantu manajemen menilai dan mempertimangkan karyawnya.

Menurut Silas et al., (2019) adapun manfaat penilaian kinerja karyawan antara lain yaitu Meningkatkan pemahaman karyawan tentang persyaratan kinerja, Mencatat dan mengakui pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, Kesempatan bagi karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir arau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang, Merumuskan atau mendefenisikan tujuan masa depan untuk mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, Rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, rencana pelatihan khusus, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika semuanya tidak berhasil itu perlu diubah.

Sedangkan menurut Bangun (2012) berpendapat mengenai bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat diantaranya evaluasi antara individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Adapun menurut Sugijono (2015) manfaat dari penelitian penilaian kinerja karyawan adalah sebagai pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia (promosi, transfer, pemberhentian), indentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, validasi program seleksi dan pengembangan, pemberian umpan balik kepada karyawan atas kinerjanya, dan menjadikannya sebagai dasar untuk menentukan keputusan tentang alokasi remunerasi.

Sependapat dengan yang lain, menurut Taher (2018) penilaian kerja dimanfaatkan manajemen untuk berbagai tujuan antara lain mengelolah operasi organisasi secara efektif dan efisien, data hasil evaluasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, dan menyediakan kriteria seleksi – seleksi evaluasi program pelatihan karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja yang harus dicapai oleh karyawan.

Menurut Margono (2020) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator didalamnya, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas & Kuantitas

Kualitas adalah ukuran seberapa baik seseorang karyawan melakukan sesuatu, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan.

2. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berarti melakukan atau menunggu sesuatu sesuai perkiraan atau rifak melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

3. Efektivitas Biaya

Efektifitas biaya berarti bahwa kita dapat menghemat uang untuk hal hal yang tidak perlu tanpa mengganggu tujuan utama.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang dilakukan oleh atasan untuk memastikan bahwa operasional organisasi berjalan dengan baik.

5. Hubungan antar rekan kerja

Interaksi antara dua atau lebih karyawan untuk memudahkan proses pengenalan satu sama lain yang berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan dikenal sebagai hubungan antar rekan kerja

Sedangkan menurut Rosmaini & Tanjung (2019) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, diantaranya adalah kualitas, kuantitas, dan sikap.

Adapun menurut Sukiyah et al., (2021) juga berpendapat bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas ketepatan waktu dan Efektifitas.

Sependapat menurut Nur Safitri & Kasmari (2022) juga berpendapat bahwa indikator unntuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

2.1.2. Kompetensi Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Karyawan

Terdapat beberapa macam pengertian tentang kompetensi, kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut

Nofiar et al., (2021) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang di tetapkan.

Menurut Dedi & Hasrudy (2020) kompetensi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan.

Sedangkan Soetrisno & Gilang (2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang digunakan, yang menghasilkan karyawan, pemimpin, atau pejabat yang memiliki kinerja yang luar biasa.

Adapun Wibowo (2019) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut.

Dari pengertian diatas kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang ditetapkan dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan.

2.1.2.2. Manfaat Kompetensi Karyawan

Berbagai aspek manajemen sumber daya manusia sudah mulai menggunakan konsep kompetensi, tetapi yang paling umum digunakan dalam sistem kompensasi, rekrutmen dan seleksi, dan pelatihan dan pengembangan.

Menurut Handoko (2016) memberikan pendapatnya mengenai manfaat dari kompetensi karyawan memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar pengembangan sistem

remunerasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan, dan menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai – nilai organisasi.

Sedangkan menurut Dianita (2018) mengemukakan pendapatnya bahwa kompetensi memiliki manfaat memperjelas standart kerja dan harapan kerja yang ingin di capai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar untuk pengembangan sistem remunisi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan, dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai – nilai organisasi.

Adapun menurut Rahadi (2021) berpendapat bahwa ada beberapa manfaat kompetensi diantaranya adalah memungkinkan mobilitas karyawan internal yang jelas, membuat kerangka kerja untuk umpan balik yang jelas, mengklarifikasi kesuksesan dalam pekerjaan untuk ulasan karyawan, memberikan tujuan dan tolak ukur untuk pengembangan professional, dan memberikan karaywan alat yang mereka butuhkan untuk mengambil inisiatif dan meningkatkan kompetensi mereka.

2.1.2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompetensi karyawan

Menurut Fauzi & Siregar (2019) ada beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi antara lain kepercayaan dan nilai – nilai, karakteristik dan kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi, dan pengalaman.

Sedangkan Hutapea dan Thoha (2008) berpendapat mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), konsep diri (*self concept*), dan ciri diri (*traits*).

Adapun menurut Tupti & Siswadi (2022) juga menerangkan faktor faktor yang mempengaruhi kompetensi ada beberapa faktor pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*)

2.1.2.3.. Indikator Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan aturan kerja yang berlaku diperusahaan. Untuk mengukur pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja, indikator kompetensi ini digunakan sebagai berikut.

Menurut Hutahaean (2020) beberapa aspek yang menjadi indikator kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*) kemampuan/keterampilan (*skill*), nilai (*value*), dan minat (*interest*).

Sependapat dengan Oklivia & Marlinah, (2014) menyatakan bahwa kompetensi dapat diukur dengan beberapa indikator adalah mutu personal, pengetahuan umum, dan keahlian khusus.

Sedangkan menurut Sudarmanto (2015) menyatakan bahwa ada tujuh indikator yang dapat diukur dari kompetensi yakni kemampuan intelektual meliputi: perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian, kemampuan interpersonal, meliputi: mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal dan komunikasi lisan, kemampuan adaptasi, meliputi: adaptasi, dan kemampuan orisinalitas hasil, meliputi: sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi dan kepekaan bisnis.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Tirtayasa (2018) bahwa yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (evaluasi positif dan negatif individu tentang elemen – elemen lingkungan kerja mereka).

2.1.3. Kecerdasan Intelektual

2.1.3.1. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki seseorang secara keseluruhan yang memungkinkan mereka bertindak secara logis sehingga dapat menyelesaikan masalah. Kecerdasan intelektual juga didefinisikan sebagai kecerdasan berfikir yang menggabungkan otak kanan dan kiri (Badjuri, 2019).

Menurut Setiawan et al., (2022) Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir.

Kemudian menurut Influence et al., (2018) kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan atauran formal, seperti aturan tata Bahasa atau berhitung.

Adapun menurut Wijaya (2014) kecerdasan intelektual seorang karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kecerdasan intelektual karyawan menurun, itu akan berdampak buruk pada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut beberapa para ahli, kecerdasan intelektual adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, berfikir, menyimpan, dan bertindak secara emosional.

2.1.3.2. Manfaat Kecerdasan Intelektual

Adapun untuk manfaat dari kecerdasan intelektual itu sendiri adalah sebagai berikut.

Menurut Stenberg kecerdasan intelektual memiliki 3 aspek, yaitu Febry Sulistiya (2016) :

1. Kemampuan Memecahkan Masalah

Seseorang atau orang yang memiliki kemampuan untuk menunjukkan masalah dengan cara yang positif, memiliki kemampuan untuk membuat keputusan dengan cepat, dan memiliki kemampuan untuk berfikir positif.

2. Mampu Beradaptasi Dengan Lingkungan Baru

Seseorang yang memiliki kecerdasan verbal akan memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, memiliki kosa kata yang luas, dan memahami pemahaman verbal.

3. Mampu Menganalisis Situasi Dan Kondisi

Adalah kemampuan seseorang dalam berperilaku dan bersikap dalam keadaan kondisional.

2.1.3.3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Setiap orang pasti cerdas, tetapi tingkat kecerdasan mereka yang berbeda, ada yang sangat cerdas dan ada yang yang kurang cerdas.

Menurut pendapat Setiawan et al., (2022) menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual yaitu pembawaan, kematangan, dan pembentukan.

Sedangkan menurut Khumaerah et al., (2017) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual sebagai berikut faktor jenis kelamin, faktor usia, faktor status gizi, faktor pola asuh, dan faktor suku.

Adapun menurut Iskandar (2009) menjelaskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kecerdasan intelektual seseorang adalah faktor bawaan, faktor minat dan pembawaan yang khas, faktor pembentukan, faktor kematangan, dan faktor kebebasan.

2.1.3.4. Indikator Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah seseorang untuk menggunakan dan mengubah atauran formal seperti aturan tata Bahasa atau matematika. Berikut adalah indikator – indikator kecerdasan intelektual.

Menurut Robbins (2017) berpendapat bahwa ada tujuh indikator dari kecerdasan intelektual yaitu kecerdasan numerik adalah kemampuan untuk melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat, kecerdasan verbal adalah kemampuan untuk memahami apa yang didengar dan dibaca, kecepatan persepsi adalah kemampuan untuk mengenali secara cepat dan tepat persamaan dan perbedaan dalam gambar, penalaran induktif adalah kemampuan untuk memecahkan masalah dengan mengenali urutan logisnya, penalaran deduktif adalah kemampuan untuk menggunakan logika dan mempertimbangkan konsekuensi dari suatu pernyataan, dan daya ingat adalah kemampuan untuk bertahan dan mengingat peristiwa masa lalu.

Sedangkan menurut Gultom (2020) mengemukakan ada tiga indikator kecerdasan intelektual adalah keterampilan figur merupakan pemahaman dan penalaran tentang bidang bentuk, keterampilan verbal ialah pemahaman dan penalaran tentang bidang bahasa, dan kesadaran dan penalaran bidang numerik memiliki hubungan dengan angka atau dapat merujuk pada keterampilan numerik.

Adapun menurut Carter (2009) indikator – indikator kecerdasan intelektual ada 4 komponen untuk mengukur kecerdasan intelektual yakni kemampuan verbal adalah kemampuan dalam bidang bahasa, kemampuan numerik adalah kemampuan dalam perhitungan atau angka, kemampuan logis merupakan dalam berpikir secara logika, dan kemampuan berfikir spasial merupakan kemampuan dalam bidang numerik.

2.1.4. Kecerdasan Emosional

2.1.4.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Selain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional sangat penting untuk menentukan kualitas seseorang. Dan sumber daya yang baik atau tidak. Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence (EQ)* adalah untuk menilai kinerja seorang karyawan selain kemampuan mereka untuk menguasai dan mengelolah diri mereka serta membangun hubungan dengan orang lain, (Goleman, 2017).

Menurut Caruso et al, (2017) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami, dan mengelolah emosi diri sendiri dan orang lain. Sama halnya yang disampaikan oleh Goleman (2020) mengungkapkan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelolah emosi diri sendiri dan orang lain, serta menjalin hubungan sosial.

Sedangkan Mulyasari (2018) menyampaikan kecerdasan emosional ialah kemampuan untuk melakukan kemampuan tertentu, seperti kestabilan, kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, kemampuan untuk mengatur emosi, yang berkontribusi pada kematangan perilaku.

Berdasarkan hasil yang dikemukakan para ahli di atas, kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi mereka sehingga dapat mempengaruhi pikiran dan tindakan mereka sendiri dan orang lain.

2.1.4.2. Manfaat Kecerdasan Emosional

Para ahli berpendapat bahwa kecerdasan emosional yang tinggi memiliki banyak manfaat dan pengaruh pada kualitas hidup yang lebih baik, yang memberikannya nilai yang tak terhitung jumlahnya. Berikut ini manfaat dari kecerdasan emosional.

Menurut Goleman (2009) berikut adalah manfaat dari kecerdasan emosional:

1. Mengatasi Stres

Semua orang dapat mengalami stress sebagai akibat dari beban hidup dan dapat mengalaminya. Kemampuan untuk bertahan terhadap peristiwa buruk dalam situasi yang penuh tekanan dikenal sebagai toleransi terhadap stress. Mereka yang cerdas secara emosional memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam hidup sambil tetap teguh dan tidak hanyut oleh emosi yang kuat.

2. Mengendalikan Dorongan Hati (Menahan Diri)

Merupakan sifat emosi untuk menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengendalikan dorongan hati adalah salah satu seni bersabar dan menukar rasa sakit atau kesulitan saat ini dengan kesenangan yang jauh lebih besar di masa yang akan datang.

3. Menglolah Suasana Hati

Merupakan kemampuan emosional yang mencakup kemampuan untuk mempertahankan ketenangan pikiran dalam situasi apa pun, menghilangkan gelisah, mengatasi kesedihan, atau berdamai dengan suatu yang menjengkelkan. Aristoteles menyatakan bahwa marah itu mudah namun, hanya orang yang cerdas secara emosi yang dapat marah kepada orang yang tepat, tingkat, waktu dan tujuan dengan cara yang tepat.

4. Dapat Memotivasi Diri

Dalam situasi ini apa pun yang mereka hadapi, orang yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dirinya cenderung sangat produktif dan efektif. Ada banyak cara untuk memotivasi diri sendiri, seperti membaca banyak buku atau artikel positif, tetap fokus pada impian, mengevaluasi diri sendiri, dan terus melakukan introspeksi.

5. Memiliki Kemampuan Sosial

Orang yang cerdas secara emosi dapat menjalin hubungan sosial dengan siapa saja. Mereka dapat bergaul, menyenangkan, dan tenggang rasa dengan orang lain.

6. Mampu Memahami Orang Lain

Dalam kecerdasan emosional, hal terpenting adalah memahami dan menghargai orang lain. Disebut dengan empati. Memahami orang lain memberi kita lebih banyak pilihan dan peluang lebih baik untuk berbicara dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain.

2.1.4.3. Faktot Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Setiap orang memiliki kecerdasan emosional, yang dapat membentuk karakternya di masa depan. Namun, kondisi kecerdasan emosional mereka berbeda – beda. Perbedaan tersebut dapat terjadi dikarenakan ada faktor – faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional itu sendiri.

Menurut Goleman (2015) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah Lingkungan Internal (baik dari faktor keluarga atau keturunan) , Lingkungan Eksternal (dari luar keluarga atau lingkungan di luar keluarga atau dari orang lain).

Sedangkan menurut Nurita (2012) faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor yang bersifat genetic, faktor lingkungan.

Adapun menurut Shally et al., (2016) berpendapat mengenai faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor bersifat bawaan atau genetic (temperamen), faktor lingkungan keluarga (cara asuh orang tua), dan faktor pendidikan yang berasal dari sekolah.

Kemudian menurut Hikmah et al., (2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, diantaranya sebagai berikut faktor psikologis, faktor pelatihan diri, faktor pendidikan, dan temperamen yang dimiliki seseorang

2.1.4.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Berikut terdapat beberapa indikator mengenai kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur kadar kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang.

Menurut Petrides dan Furnham (2011) adapun beberapa indikator dari kecerdasan emosional adalah pengaturan suasana hati, keterampilan sosial, dan pemanfaatan emosi.

Adapun menurut Goleman (2015) menjelaskan indikator kecerdasan emosional diantaranya *self awareness* (kesadaran diri), *self management* (pengaturan diri), *motivation* (motivasi), *social awarness* (kesadaran sosioal), dan *relationship management* (keterampilan sosial), *empty* (empati).

Sedangkan menurut Bar-on (2003:17) berpendapat mengenai beberapa indikator kecerdasan emosional adalah *intrapersonal*, *interpersonal*, kemampuan beradaptasi, manajemen stress, dan komponen *mood* umum.

Kemudian menurut Goleman (2009:43) menyatakan ada empat indikator kecerdasan emosional yakni kesadaran diri, kesadaran sosial, manajemen diri, dan manajemen hubungan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sintesis dari berbagai teori yang telah dijelaskan tentang hubungan antara variabel, termasuk variabel bebas (X), variabel terikat (Y) dan variabel intervening (Z) yang dianggap memiliki pengaruh atau keterikatan satu sama lain.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, berarti mereka dapat mengingat, mengamati, dan menyelesaikan masalah dengan cepat, secara otomatis akan memiliki peluang yang besar untuk mencapai kinerja yang baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mamangkey et al., (2018) mereka menyampaikan bahwa kecerdasan intelektual dapat berpengaruh besar

terhadap kinerja karyawan dengan kata lain, karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang lebih tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja juga dilakukan oleh Laura Angelica et al., (2020) hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan kinerja bergerak searah. Artinya, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, mereka harus meningkatkan kecerdasan intelektual karyawannya. Semakin tinggi kecerdasan intelektual karyawannya, semakin baik kinerjanya. Karena karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang lebih tinggi akan memiliki lebih banyak waktu untuk belajar lebih banyak.

2.2.2 Pengaruh kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelolah emosi kita dengan baik dan mengubahnya menjadi hal – hal yang bermanfaat untuk diri kita sendiri dan orang lain. Selain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja seseorang.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pratama & Suhaeni (2018) menurut penelitian tersebut, kecerdasan emosional memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Nurfitriani & Rukiah (2022) dengan hasilnya mereka yang dapat mengendalikan emosi dengan baik juga akan lebih produktif, dapat mengendalikan emosi mereka dalam berbagai situasi dan kondisi, dan tetap profesional dalam pekerjaan mereka. Dengan kecerdasan emosional yang baik, mereka dapat melakukan hal – hal seperti memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi mereka, mengendalikan

emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati mereka, dan aspek lainnya. Kemampuan ini akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Seperti yang ditunjukkan, kecerdasan emosional sangat penting bagi seorang karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kompetensi Karyawan

Seseorang dengan kecerdasan intelektual dapat memecahkan masalah dengan memberikan solusi terbaik serta kemampuan verbal dan praktis yang mendukung. Ini berdampak pada karyawan dengan kompetensi, yang merupakan sumber daya terpenting yang mendukung kecerdasan intelektual.

Penelitian kecerdasan intelektual terhadap kompetensi dilakukan atau diteliti, tetapi ditempat dan objek yang berbeda. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fitri Wahyuni Tuankotta, ddk (2019) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial oleh kecerdasan intelektual.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual adalah komponen yang sangat penting terhadap kompetensi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kompetensi Karyawan

Kecerdasan emosional adalah seperangkat sikap, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang membedakan perilaku, reaksi, pikiran, peniruan dan gaya komunikasi seseorang. Ini memungkinkan seseorang untuk memungkinkan seseorang untuk menerima, mengelola, memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan, dan mengendalikan emosi diri dan orang lain di sekitarnya.

Kompetensi adalah salah satu hal yang penting untuk menyeimbangkan kecerdasan emosional, tetapi penelitian tentang kompetensi belum banyak dilakukan. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kompetensi telah diteliti

oleh Anggia Sari Lubis & Sari Wulandari (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki efek positif dan signifikan terhadap kompetensi. Sejalan dengan penelitian Farhah et al., (2012) mengutarakan bahwa kekompetensi berpengaruh secara signifikan oleh kecerdasan emosional.

Berdasarkan penelitian di atas, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah komponen penting dari kompetensi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kinerja perusahaan yang optimal.

2.2.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berhubungan secara kausal untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk posisi tertentu. Kemampuan untuk melakukan satu tugas, peran, atau tugas, kemampuan untuk mengagabungkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai – nilai pribadi, dan kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru yang didasarkan pengalamannya dan keahlian sebelumnya disebut kompetensi.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan dengan kompetensi tinggi akan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian Robbins & Judge (2016) kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki seseorang yang dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Hal ini juga di dukung oleh penelitian Winanti (2021) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karywan yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi dan memenuhi tuntutan pekerjaan akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan dapat diterapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan di tempat kerja yang memenuhi persyaratan kerja yang ditetapkan.

2.2.6 Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Kecerdasan intelektual dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kompetensi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kecerdasan intelektual yang mereka gunakan agar mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi.

Dalam organisasi perusahaan, peningkatan kompetensi kerja harus dilakukan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan memiliki kemampuan untuk mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kecerdasan intelektual seorang karyawan mempengaruhi jenis pekerjaan yang diberikan kepada mereka serta bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan itu sendiri (Rahmawati et al., 2022).

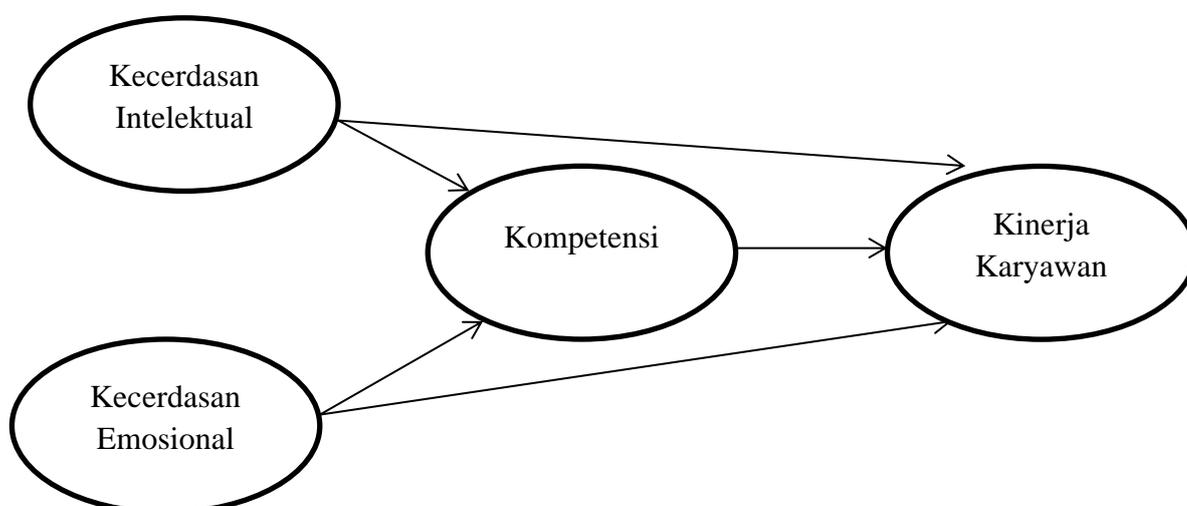
2.2.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh kemampuan karyawan untuk memahami situasi emosional individu masing – masing, serta mampu mengelolah emosi secara positif saat menerima kritik dan saran, serta saat menghadapi konflik (Mahmudah et al., 2021).

Sangat penting bagi, keberlangsungan sebuah organisasi untuk memiliki karyawan dengan kompetensi yang baik semakin tinggi tingkat kompetensi

seseorang karyawan, semakin baik kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Semakin baik seseorang karyawan dalam mengatur emosinya maka akan semakin baik pula kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Sampunto et al., 2019).

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang mewakili pertanyaan penelitian tentang masalah yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya (Juliandi et al., 2014). Maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kompetensi karyawan sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kompetensi karyawan sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
5. Ada pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
6. Ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
7. Ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melakukan penelitian. Proses penelitian ini terdiri dari beberapa langkah – langkah yang di mulai dari mempertanyakan teorinya, merujuk masalah kepada teori, merumuskan jawaban sementara dalam sebuah hipotesis berdasarkan tearing yang ada, mengumpulkan data untuk persiapan memperoleh jawaban yang hakiki dari permasalahan, menganalisis data yang telah dikumpulkan agar benar – benar diketahui dengan jelas jawaban atas permasalahan, dan menarik kesimpulan sebagai jawaban hakiki bagaimana sebenarnya masalah yang ada (Juliandi et al., 2014).

Penelitian kuantitatif kurang dilakukan. Penelitian permukaan biasanya memerlukan waktu yang singkat dari pada penelitian kuantitatif. Penelitian dapat menggunakan instrument pengumpulan data seperti angket, daftar wawancara dan lainnya. Dalam penelitian kuantitatif, masalah dapat ditentukan pada awal penelitian, yang berfungsi sebagai hipotesis awal atau dugaan tentang masalah berdasarkan teori yang ada (Juliandi et al., 2014).

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel satu faktor berhubungan dengan variabel lainnya. Dari penelitian ini defenisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang baik dari segi kualitas dan kuantitas dari karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di perusahaan	1. Kualitas	1,2,3
		2. Kuantitas	4,5,6
		3. Ketepatan waktu	7,8,9
		4. Hubungan antar rekan kerja	10,11, 12
		(Margono, 2020)	
Kompetensi (Z)	Menurut Wibowo (2019) kompetensi adalah kemampuan melakukan tugas dan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang oleh pekerjaan tersebut.	1. Pengetahuan	1,2,3
		2. Pemahaman	4,5,6
		3. Kemampuan/ keterampilan	7,8,9
		4. Minat	10,11, 12
		(Hutahaean, 2020)	
Kecerdasan Intelektual (X1)	Menurut Badjuri (2019) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki seseorang secara keseluruhan	1. Kecerdasan angka	1,2,3
		2. Pemahaman verbal	4,5,6

	memungkinkan mereka bertindak secara logis sehingga dapat menyelesaikan masalah. Kecerdasan intelektual juga didefinisikan sebagai kecerdasan berfikir yang mengabungkan otak kanan dan otak kiri.	3. Kecepatan persepsi	7,8,9
		4. Penalaran induktif	10,11
		5. Penalaran deduktif	12,13
		6. Daya ingat	14,15
		(Robbins, 2016)	
Kecerdasan Emosional (X2)	Menurut Caruso et al., (2017) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami, mengelolah emosi diri sendiri dan orang lain.	1. <i>Self awareness</i>	1,2,3
		2. <i>Self management</i>	4,5,6
		3. <i>Motivation</i>	7,8,9
		4. <i>Social awereness</i>	10,11, 12
		5. <i>Empaty</i>	13,14
		6. <i>Relationship Management</i>	15,16
		(Goleman, 2015)	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dan sampel adalah masalah penting dalam penelitian ini. Penelitian mungkin tidak meneliti semua elemen, anggota, atau unsur dalam wilayah pengamatan, tetapi hanya memfokuskan pada sebagian kecil populasi. Dengan demikian, populasi adalah totalitas dari semua unsur yang ada di wilayah penelitian. Populasi bukan hanya jumlah orang yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi mencakup semua karakteristik dan sifat yang dimiliki objek atau subjek tersebut (Juliandi et al., 2014). Adapun jumlah populasi ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 256 orang karyawan.

Tabel 3.3

Jumlah Populasi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

NO	Nama Bagian	Jumlah
1	Bagian Akuntansi & Keuangan	40
2	Bagian Pengadaan & Teknologi Informasi	38
3	Bagian Satuan Pengawasan Intern	19
4	Bagian SDM & Sistem Manajemen	34
5	Sekretariat & Hukum	47
6	Bagian Tanaman	40
7	Bagian Teknik & Pengolahan	38
	Jumlah	256

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah wakil – wakil dari populasi Juliandi et al., (2014). Sampel penelitian terbagi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagian sampel sedangkan *non probability sampling* adalah tidak semua populasi dapat dijadikan sampel (Juliandi et al., 2014). Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel yang digunakan adalah teknik Slovin, dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

$$n = \frac{256}{1+256(0.1)^2} = 71,91 = 72 \text{ Orang}$$

Dimana:

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampe yang dapat di tolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 72 Orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data dibagi menjadi dua kategori yaitu, data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang terdiri dari angka yang dapat dioperasikan sedangkan kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas daripada angka atau nilai (Juliandi et al., 2014). Teknik pengumpulan adalah salah satu langkah sangat penting dalam penelitian, yang digunakan untuk mencapai data penelitian ini.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara dimana data yang digunakan adalah data kuantitatif.

3.5.1 Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pernyataan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti (Juliandi et al., 2014). Angket dalam penelitian ini ditunjukkan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Table 3.4
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur bobot tentang fenomena sosial.

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah wacana langsung antara peneliti dan individu yang mengikuti penelitian. Ini dilakukan bahkan dalam kasus dimana jumlah responden penelitian sangat terbatas (Juliandi et al., 2014). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara atau kegiatan tanya jawab dengan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan untuk mendapatkan informasi yang signifikan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data adalah proses menginterpretasikan data lapangan yang telah diolah untuk menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2014).

Analisis statistik *partial least square* (PLSSEM) akan digunakan untuk menganalisis data ini secara kuantitatif. Tujuan dari metode ini adalah untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan structural (SEM), yang berbasis varian simultan, dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model structural untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut, tujuan bukan hanya memprediksi hubungan konstruk tetapi juga membantu peneliti dalam penelitian

mereka dalam memperoleh nilai variable laten yang dimaksud untuk melakukan prediksi. Variable laten adalah agregat linear dari indikatornya. Bagaimana inner model, yang merupakan structural yang menghubungkan variabel laten, dan outer model, yang merupakan model pengukuran, didefinisikan, menentukan estimasi berat untuk membuat komponen skor variabel laten. Hasilnya adalah pengukuran residual variance dari variabel dependen, yang terdiri dari kedua variabel laten dan indikatornya.

PLS merupakan teknik analisis yang kuat oleh karena itu tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, atau interval dapat digunakan. Pengujian bantuan software smart PLS for windows.

Hair et al., (2017) ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu:

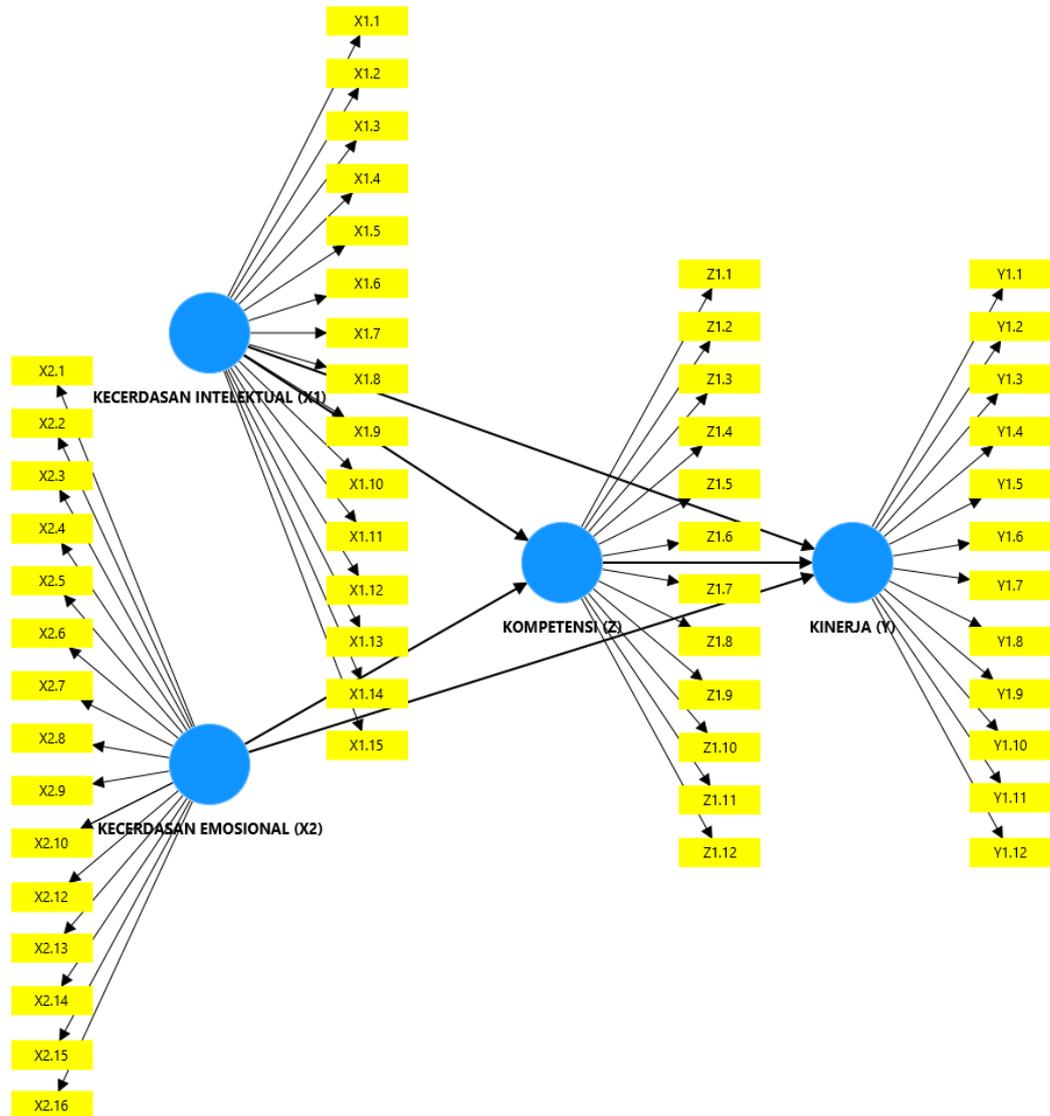
1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. Validitas konvergen (*CO*nvergen *VA*lidity).
 - b. reabilitas dan validitas konstruk (*CO*nstruk *RE*ability *AN*d *VA*lidity)
 - c. Validitas diskriminasi (*DIS*kriminasi *VA*lidity).
2. Analisis model structural (*Inner Model*), yakni
 - a. koefisien dermination (*R-Square*):
 - b. f-square dan
 - c. pengujian hipotesis

Ada dua kategori estimasi parameter yang dihasilkan melalui (*partial least Square*) PLS. estimasi berat yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten termasuk dalam kateгоре pertama. Kategori kedua menggambarkan estiamsi

jalur, yang menghubungkan variabel laten dan blok indikatornya model dan lokasi indikatornya dan variabel laten, juga dikenal sebagai nilai konstanta regresi, termasuk dalam kategori ke tiga.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *Weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta)



Gambar 3.1 Model Struktursl PLS

3.6.1 Analisi Outer Model

Analisis outer model dilakukan Untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran. Analisa ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melihat analisis luar model.

1. *Convergent Validity*

Convergen validity merupakan mengukur seberapa erat hubungan antar kosntruk yang terkait secara teoritis. Ini mengacu pada prinsip bahwa dimensi kosntruk harus berkorelasi tinggi (Hamid & Anwar, 2019).

Menurut (Haryono, 2016) untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai outer loading atau loading faktor. *Convergen Validity* memiliki faktor 0,70 sehingga memenuhi kriteria indikator valid.

2. *Discriminat Validity*

Merupakan model penukuran reflektif yang dinilai dengan crossloading pengukuran dengan kosntruk. Jika korelasi dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran kosntruk lainnya, itu menunjukkan bahwa blok tersebut memiliki ukuran yang lebih besar daripada blok lainnya. Namun, model lain mengatakan *Discriminant Validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *Squqreroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.

Menurut Ghozali & Latan (2015) analisis validitas diskriminan adalah model untuk mengukur indikator kosntruk relatif diseluruh nilai pemuatan. Oleh karena itu, disarankan bahwa rata – rata varian yang diekstrasi (AVE) lebih besar dari 0,50 ($> 0,50$).

3. *Composite Reability*

Merupakan indikator untuk mengukur reabilitas kosntruk yang dapat dilihat dari pada *View Laten Variable Coefficient*. Konsistensinya internal dan *Cronbach's Alpha* adalah dua alat yang digunakan untuk mengevaluasi reabilitas 60 komposit. Apabila nilainya lebih dari 0,70, kosntruk tersebut dianggap memiliki reabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reabilitas gabungan dari hasil *Composite Reliability*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alphan nya $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis model struktural biasa, juga dikenal sebagai model struktural relasional internal dan teori substantive, menjelaskan hubungan antara 34 variabel laten yang berasal dari teori substantif. Analisis ini menggunakan tiga pengujian yaitu: 1. *R-squared*, 2. *F-squared*, 3. Pengujian hipotesis (Juliandi et al., 2014).

1. *R-square*

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Dalam model struktural, hasil R-square untuk variabel laten endogen menunjukkan bahwa model tersebut baik, moderat, atau lemah (Haryono, 2016). Kriterianya adalah sebagai berikut : jika *R-square* = 0,75 Model adalah substantial (baik). Jika nilai *R-square* = 0,50 Model adalah modrat (sedang). Jika nilai *R-square* = 0,25 Model adalah lemah (buruk).

2. *F-square*

F-square adalah untuk mengukur dampak relative dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai – nilai ini menunjukkan apakah variabel mempunyai pengaruh kecil, sedang, atau besar pada tingkat struktural (Haryono, 2016). Kriterianya adalah sebagai berikut: Jika nilai $f^2 = 0,02$ Efek yang lemah dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai $f^2 = 0,15$ Efek yang sedang/moderat (medium) dari variabel eksogen

terhadap endogen. Jika nilai $f^2 = 0,35$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari tiga bagian yaitu: 1. Direct Effect, 2. Indirect effect, 3. Total effect.

1. Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi et al., 2014). Koefisien jalur (Path Coefficient) merupakan pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai variabel naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Jika koefisien jalur (Path Coefficient) negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah. Kemudian pada nilai *P-Values*, Jika nilai *P-Values* $< 0,05$, maka signifikan. Begitu juga sebaliknya jika nilai *P-Values* $> 0,05$, maka tidak signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Indirect Effect* (Pengaruh tidak Langsung)

Pengujian ini berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi et al., 2014). Jika nilai *P-Values* $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi (Z) pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Y). Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. Jika nilai *P-Values* $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu

variabel yang dipengaruhi (Z). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Ghozali & Latan, 2015).

3. *Total Effect (Total efek)*

Total efek adalah total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) untuk membentuk total efek (Juliandi et al., 2014). Jika nilai *P-value* < 0,05 maka signifikan yang artinya *direct effect* dan *indirect effect* jika di totalkan berpengaruh signifikan. Jika nilai *P-value* > 0,05 maka tidak signifikan yang artinya *direct effect* dan *indirect effect* jika ditotalkan tidak berpengaruh signifikan. Dengan kata lain jika di totalkan tidak ada pengaruhnya (Ghozali & Latan, 2015).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variable inerja (Y), 12 pernyataan untuk variabel kompetensi (Z), 15 pernyataan untuk variabel kecerdasan intelektual (X1), dan 16 pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional. Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 72 orang karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel kinerja (Y), kompetensi (Z), kecerdasan intelektual (X1), dan kecerdassan emosional (X2).

Jadi untuk setiap responden yang menjawab kuesiner amak skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2. Identitas Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada table berikut:

Table 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	40	56%
2	Perempuan	32	44%
	TOTAL	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan table diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki – laki dengan jumlah sebanyak 40 orang (56%) dan perempuan sebanyak 32 (44%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan di beberapa bagian PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah laki – laki.

4.1.2.2. Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Peresentase
1	< 20 Tahun	6	8%
2	21 – 30 Tahun	40	56%
3	31 – 40 Tahun	18	25%
4	41 – 50 Tahun	6	8%
5	> 50 Tahun	2	3%
	Total	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan table diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, responden terbesar memiliki kisaran usia antara 21 – 30 tahun dengan jumlah 40 orang (56%) serta responden terkecil memiliki kisaran usia > 50 tahun dengan jumlah 2 orang (3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang berada pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki kisaran usia 21 – 30 tahun.

4.1.2.3. Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	10	14%
2	D-3	20	28%
3	S-1	35	49%
4	S-2	5	7%

5	S-3	2	3%
	Total	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden terbesar adalah Strata 1 (S1) dengan jumlah 35 orang (49%) serta responden terkecil ada pada tingkat pendidikan Strata 3 (S3) dengan jumlah 2 orang (3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata rata jenis pendidikan terakhir karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah Strata 1 (S1).

4.1.2.4. Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4.5 Identitas Responden Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 Tahun	7	10%
2	2 Tahun	14	19%
3	3 Tahun	17	24%
4	4 Tahun	18	25%
5	> 5 Tahun	16	22%
	Total	72	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas lama bekerja responden yang terbesar adalah 4 tahun, yakni sebanyak 18 orang (25%) dan responden terkecil dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak 7 orang (10%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata

– rata lama bekerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah 4 tahun.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	64	15	21	6	8	5	7	0	0	72	100
2	41	57	24	33	7	10	0	0	0	0	72	100
3	48	67	18	25	5	7	1	1	0	0	72	100
4	43	60	16	22	9	13	3	4	1	1	72	100
5	45	63	19	26	6	8	2	3	0	0	72	100
6	48	67	14	19	9	13	1	1	0	0	72	100
7	40	56	19	26	6	8	4	6	3	4	72	100
8	41	57	16	22	8	11	7	10	0	0	72	100
9	45	63	22	31	3	4	1	1	1	1	72	100
10	45	63	19	26	6	8	2	3	0	0	72	100
11	47	65	20	28	5	7	0	0	0	0	72	100
12	46	64	19	26	5	7	2	3	0	0	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja (Y) bahwa:

1. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, mayoritas respondeng menjawab sangat setuju (64%), setuju (21%), kurang setuju (8%) tidak setuju (7%).
2. Memahami dengan baik apa yang harus dilakukan untuk menjaga kuliatas kerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (57%), sangat setuju (33%), kurang setuju (10%).
3. Berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju (67%), sangat setuju (25%), kurang setuju (7%), tidak setuju (1%).
4. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dngan target yang diberikan, mayoritas responden menjawab, setuju (60%), sangat setuju (22%), kurang setuju (13%), tidak setuju (4%), sangat tidak setuju (1%).
5. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan/keinginan pimpinan, mayoritas responden menjawab, setuju (63%), kurang setuju (26%), sangat setuju (8%), tidak setuju (3%).
6. Dapat melebihi volume target yang telah ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (67%), kurang setuju (19%), sangat setuju (13%), tidak setuju (1%)
7. Senantiasa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (56%), sangat setuju (26%), kurang setuju (8%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (4%).

8. Selalu disiplin waktu ditempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju (57%), sangat setuju (22%), kurang setuju (11%), tidak setuju (10%).
9. Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (63%), setuju (31%), kurang setuju (4%), tidak setuju (1%), sangat tidak setuju (1%).
10. Memiliki hubungan yang baik dengan setiap rekan kerja dikantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju (63%), setuju (26%), kurang setuju (8%), tidak setuju (3%).
11. Mampu mengatasi masalah dengan baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (65%), sangat setuju (28%), kurang setuju (7%).
12. Terjalin kerjasama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju (64%), sangat setuju (26%) kurang setuju (7%), tidak setuju (3%).

4.1.3.2. Variabel kompetensi (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi (Z) sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi (Z)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	53	74	16	22	3	4	0	0	0	0	72	100
2	55	76	13	18	4	6	0	0	0	0	72	100
3	57	79	13	18	2	3	0	0	0	0	72	100

4	53	74	16	22	3	4	0	0	0	0	72	100
5	53	74	14	19	4	6	1	1	0	0	72	100
6	53	74	16	22	3	4	0	0	0	0	72	100
7	51	71	20	28	1	1	0	0	0	0	72	100
8	57	79	10	14	4	6	1	1	0	0	72	100
9	48	67	17	24	6	8	1	1	0	0	72	100
10	45	63	24	33	3	4	0	0	0	0	72	100
11	47	65	22	31	3	4	0	0	0	0	72	100
12	58	81	13	18	1	1	0	0	0	0	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi (Z) sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju (74%), sangat setuju (22%), kurang setuju (4%).
2. Pengetahuan yang dimiliki, untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (76%), sangat setuju (18%), kurang setuju (6%).
3. Memiliki pengetahuan dalam menggunakan alat dan fasilitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju (79%), sangat setuju (18%), kurang setuju (3%).
4. Memiliki pemahaman yang harus dilakukan untuk memperoleh kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju (74%), sangat setuju (22%), kurang setuju (4%),
5. Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (74%), sangat setuju (19%), kurang setuju (6%), tidak setuju (1%).

6. Paham bagaimana cara harus beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam proses kerja, mayoritas responden menjawab setuju (74%), sangat setuju (22%), kurang setuju (4%).
7. Kemampuan dalam menganalisa dan memecahkan masalah dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (71%), kurang setuju (28%), sangat setuju (1%).
8. Keterampilan yang dimiliki mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (79%), sangat setuju (14%), kurang setuju (6%), tidak setuju (1%).
9. Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju (67%), sangat setuju (24%), kurang setuju (8%), tidak setuju (1%).
10. Selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (63%), sangat setuju (33%), kurang setuju (4%).
11. Selalu menyelesaikan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (65%), sangat setuju (31%), kurang setuju (4%)
12. Melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimiliki, mayoritas responden menjawab setuju (81%), sangat setuju (18%), kurang setuju (1%).

4.1.3.3. Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kecerdasan intelektual (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	67	17	24	6	8	1	1	0	0	72	100
2	52	72	9	13	7	10	3	4	1	1	72	100
3	50	69	9	13	7	10	5	7	1	1	72	100
4	52	72	11	15	5	7	4	6	0	0	72	100
5	50	69	15	21	5	7	2	3	0	0	72	100
6	61	85	10	14	1	1	0	0	0	0	72	100
7	47	65	15	21	5	7	2	3	3	4	72	100
8	55	76	13	18	4	6	0	0	0	0	72	100
9	53	74	13	18	3	4	3	4	0	0	72	100
10	54	75	15	21	3	4	0	0	0	0	72	100
11	45	63	20	28	5	7	1	1	1	1	72	100
12	49	68	12	17	6	8	3	4	2	3	72	100
13	48	67	19	26	5	7	0	0	0	0	72	100
14	46	64	21	29	3	4	2	3	0	0	72	100
15	52	72	11	15	5	7	4	6	0	0	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kecerdasan intelektual (X1) sebagai berikut:

1. Dapat memahami dengan cepat jika tugas yang diberikan berhubungan dengan angka, mayoritas responden menjawab setuju (67%), kurang setuju (24%), tidak setuju (8%), sangat setuju (1%).

2. Mampu mengaplikasikan konsep matematika dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (72%), kurang setuju (13%), tidak setuju (10%), sangat tidak setuju (4%), sangat setuju (1%).
3. Memiliki kemampuan untuk mengenal dan menggunakan algoritma dan struktur data jika diberikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju (69%), kurang setuju (13%), tidak setuju (10%), sangat setuju (7%), sangat tidak setuju (1%).
4. Mampu memahami apa yang diarahkan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (72%), sangat setuju (15%), kurang setuju (7%), tidak setuju (6%).
5. Memiliki pemahaman membaca, berbicara, menulis serta menyampaikan pendapat dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (69%), sangat setuju (21%), kurang setuju (7%), tidak setuju (3%).
6. Memiliki kemampuan dalam mengelolah kosakata dan Bahasa dalam berinteraksi sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (85%), setuju (14%), kurang setuju (1%).
7. Selalu memberikan pendapat apabila berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju (65%), sangat setuju (21%), kurang setuju (7%), tidak setuju (3%), sangat tidak setuju (4%).
8. Jam kerja untuk jabatan sekarang ini terasa tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (76%), sangat setuju (18%), kurang setuju (6%).

9. Pimpinan membantu untuk meningkatkan prestasi setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (74%), sangat setuju (18%), kurang setuju (4%), tidak setuju (4%).
10. Dapat menyimpulkan sesuatu permasalahan yang ada di dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (75%), sangat setuju (21%), kurang setuju (4%).
11. Dapat menyimpulkan suatu permasalahan yang ada di dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (63%), sangat setuju (28%), kurang setuju (7%), tidak setuju (1%), sangat tidak setuju (1%).
12. Selalu menghargai pendapat yang masuk akal akan suatu masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju (68%), setuju (17%), kurang setuju (8%), tidak setuju (4%), sangat tidak setuju (3%).
13. Selalu berusaha memberikan pendapat yang masuk akal akan suatu masalah, mayoritas responden menjawab setuju (67%), sangat setuju (26%), kurang setuju (7%).
14. Selalu ingat akan jadwal dan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (64%), sangat setuju (29%), kurang setuju (4%), tidak setuju (3%).
15. memilih daya ingat yang baik dalam menciptakan ide – ide baru, mayoritas responden menjawab setuju (72%), kurang setuju (15%), sangat setuju (7%), tidak setuju (6%).

4.1.3.4. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kecerdasan Emosional (X2) sebagai berikut:

4.9 Tabel Skor Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	67	21	29	3	4	0	0	0	0	72	100
2	45	63	24	33	3	4	0	0	0	0	72	100
3	46	64	25	35	1	1	0	0	0	0	72	100
4	51	71	16	22	5	7	0	0	0	0	72	58
5	40	56	29	40	3	4	0	0	0	0	72	100
6	51	71	15	21	3	4	3	4	0	0	72	100
7	53	74	18	25	1	1	0	0	0	0	72	100
8	51	71	18	25	2	3	1	1	0	0	72	100
9	53	74	15	21	3	4	1	1	0	0	72	100
10	44	61	23	32	2	3	2	3	1	1	72	100
11	55	76	15	21	2	3	0	0	0	0	72	100
12	48	67	23	32	1	1	0	0	0	0	72	100
13	49	68	20	28	3	4	0	0	0	0	72	100
14	43	60	23	32	3	4	3	4	0	0	72	100
15	48	67	21	29	1	1	2	3	0	0	72	100
16	57	79	12	17	3	4	0	0	0	0	72	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel diatas dapat di jelaskan mengenai pernyataan dari variabel kecerdasan emosional (X2) bahwa:

1. Dapat menyadari kelebihan dan kekurangan pada diri anda, mayoritas responden menjawab setuju (67%), sangat setuju (29%), kurang setuju (4%).
2. Menyadari hak dan kewajiban dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (63%), sangat setuju (33%), kurang setuju (4%).
3. Mempunyai kemampuan untu mendapatkan apa yang diinginkan, mayoritas responden menjawab setuju (64%), sangat setuju (35%), kurang setuju (1%).
4. Pada saat emosi harus tetap bertutur kata yang baik agar tidak menyakiti hati sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (71%), setuju (22%), kurang setuju (7%).
5. Bisa membedakan masalah pribadi dan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (56%), setuju (40%), kurang setuju (4%).
6. Mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju (71%), sangat setuju (21%), kurang setuju (4%), tidak setuju (4%).
7. Tertarik dan termotivasi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab setuju (74%), sangat setuju (25%), kurang setuju (1%).
8. Merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target, mayoritas responden menjawab setuju (71%), sangat setuju (25%), kurang setuju (3%), tidak setuju (1%).

9. Malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama, mayoritas responden menjawab setuju (74%), kurang setuju (21%), sangat setuju (4%), tidak setuju (1%).
10. Memiliki kewajiban menyampaikan informasi dengan benar, mayoritas responden menjawab setuju (61%), sangat setuju (32%), kurang setuju (3%), tidak setuju (3%), sangat tidak setuju (1%).
11. Merasa prihati jika ada rekan kerja yang sedang ada masalah, mayoritas responden menjawab setuju (76%), sangat setuju (21%), kurang setuju (3%).
12. Selalu termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik didalam setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (67%), sangat setuju (32%), kurang setuju (1%).
13. Bisa menerima pendapat orang lain walupun itu berbeda pendapat, mayoritas responden menjawab setuju (68%), sangat setuju (28%), kurang setuju (4%).
14. Menggunakan perasaan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan dalam tim, tidak memperdulikan pendapat orang lain, mayoritas responden menjawab setuju (60%), sangat tidak setuju (32%), kurang setuju (4%), tidak setuju (4%).
15. Mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (67%), sangat setuju (29%), kurang setuju (1%), tidak setuju (3%).
16. Mampu melakukan kerjasama yang baik dalam tim, mayoritas responden menjawab setuju (79%), sangat setuju (17%), kurang setuju (4%).

4.2 Analisis Data

4.2.1. Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/*Measurement Model Analysis* (outer model) menggunakan 2 pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Outer model memiliki tujuan untuk dapat menspesifikan hubungan antara variabel laten dengan indikator – indikatornya.

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergen validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. *Convergen validity* memiliki nilai *loading loading* lebih besar dari 0,4 maka suatu indikator adalah valid (Hair jr et al., 2017). Berikut adalah nilai *Outer loading* dari masing – masing indikator pada variabel laten.

Tabel 4.10 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan 62
	Y1	0,980	Valid
	Y2	0,938	Valid
	Y3	0,969	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja (Y)	Y4	0,975	Valid
	Y5	0,973	Valid
	Y6	0,942	Valid
	Y7	0,965	Valid
	Y8	0,963	Valid
	Y9	0,949	Valid
	Y10	0,976	Valid
	Y11	0,940	Valid
	Y12	0,938	Valid
Kompetensi (Z)	Z1	0,960	Valid
	Z2	0,963	Valid
	Z3	0,936	Valid
	Z4	0,967	Valid
	Z5	0,961	Valid
	Z6	0,967	Valid
	Z7	0,925	Valid
	Z8	0,903	Valid
	Z9	0,944	Valid
	Z10	0,877	Valid
	Z11	0,907	Valid
	Z12	0,908	Valid
	X1.1	0,965	Valid
	X1.2	0,981	Valid
	X1.3	0,977	Valid
	X1.4	0,973	Valid
	X1.5	0,975	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X1)	X1.6	0,875	Valid
	X1.7	0,934	Valid
	X1.8	0,948	Valid
	X1.9	0,970	Valid
	X1.10	0,943	Valid
	X1.11	0,941	Valid
	X1.12	0,986	Valid
	X1.13	0,940	Valid
	X1.14	0,921	Valid
	X1.15	0,976	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,966	Valid
	X2.2	0,938	Valid
	X2.3	0,899	Valid
	X2.4	0,954	Valid
	X2.5	0,867	Valid
	X2.6	0,950	Valid
	X2.7	0,936	Valid
	X2.8	0,964	Valid
	X2.9	0,950	Valid
	X2.10	0,972	Valid
	X2.11	0,911	Valid
	X2.12	0,921	Valid
	X2.13	0,966	Valid
	X2.14	0,941	Valid
	X2.15	0,964	Valid
	X2.16	0,893	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing – masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Data tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dai nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *Composite reliability*. Untuk dapat dilihat suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,7$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11 Hasil *Cronbach's alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Kecerdasan Intelektual	0,993
Kecerdasan Emosional	0,990
Kompetensi	0,987
Kinerja	0,993

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,7. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi dan kir memenuhi asumsi oengujian reliabilitas. Berikut hasil pengujian *Composite reliability*.

Tabel 4.12 Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kecerdasan Intelektual	0,993
Kecerdasan Emosional	0,991
Kompetensi	0,987
Kinerja	0,993

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,7. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi dan kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

b. Discriminant validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk perbedaan ukuran dari dua variabel yang kemiripan degan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan AVE dengan korelasi antar konstruk atau variabel laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $> 0,5$.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Kecerdasan Intelektual	0,910
Kecerdasan Emosional	0,874

Kompetensi	0,875
Kinerja	0,927

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,5. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Tes*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah lemah (buruk);

Tabel 4.14. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.980	0.979
Kompetensi	0.979	0.979

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai pengujian nilai *R-Square* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,979 dan 0,979. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) dalam menjelaskan variabel Z yaitu kompetensi adalah sebesar 9,79% dengan demikian model tergolong kuat dan kemampuan variabel X yaitau kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) dalam menjelaskan variabel Y yaitu kinerja adlah sebesar 9,80% dengan demikian model tergolong substansial (kuat) (Ghozali & Latan, 2015).

4.2.2.2. Hasil Uji *F-Square*

Pengukurang *F-Square* atau *Effect size* adalah ukurang yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-Square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen.

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogem terha¹⁻⁻⁻
endogen. 67
2. Jikan nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel esogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15. Hasil *F-Square*

Variabel	Kecerdasan Intelektual (X1)	Kecerdasan Emosional (X2)	Kompetensi (Z)	Kinerja (Y)
Kecerdasan Intelektual (X1)			0,356	0,972
Kecerdasan Emosional (X2)			0,749	1,055
Kompetensi (Z)				0,450
Kinerja (Y)				

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan nilai 0.972, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 1.055, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Kecerdasan intelektual terhadap Kompetensi memiliki nilai 0.356, maka efek tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kompetensi memiliki r² 0.749, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai 0.450, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model structural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga jenis analisis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T statistics* yang dihasilkan dari proses *bootstrapping*. Hasil proses *bootstrapping* program Smart PLS yang merupakan hasil *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) pada penjelasan – penjelasan dibawah ini:

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis pengaruh langsung (*direct effect*) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

Jika nilai *path coefficient* adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai – nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat /naik (Ghozali & Latan, 2015).

Jika nilai *path coefficient* adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah (Ghozali & Latan, 2015).

Nilai probabilitas/signifikan (P-Value): jika nilai P-Values <0.05 maka signifikan dan jika nilai P-Values >0.05 maka tidak signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.16. Hasil *Path Coefficients* (Hipotesis)

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standartd Deviation	T-Statistics	P-Values
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	0.800	0.815	0.151	5.306	0.000
Kecerdasan Emosional -> Kompetensi	0.409	0.399	0.136	3.010	0.003
Kecerdasan Intelektual -> Kinerja	0.849	0.849	0.168	5.040	0.000
Kecerdasan Intelektual -> Kompetensi	0.586	0.596	0.136	4.321	0.000
Kompetensi -> Kinerja	-0.661	-0.677	0.171	3.866	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil *path coefficient* diperoleh bahwa hasil seluruh nilai *path coefficient* adalah positif (dilihat pada *T – statistic*), antara lain:

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,306. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik pula kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0.000 < 0,05$, dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kompetensi mempunyai *path coefficient* sebesar 3,010. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik

kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,003 < 0,05$, dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,040. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual seorang karyawan maka pula kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kompetensi dengan nilai *t-value* sebesar 4,321. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memberi pengaruh pada kompetensi. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* 3,866. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening

(variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standartd Deviation	T-Statistics	P-Values
Kecerdasan Emosional -> Kompetensi -> Kinerja	-0.270	-0.262	0.094	2.887	0.004
Kecerdasan Intelektual -> Kompetensi -> Kinerja	-0.387	-0.411	0.162	2.384	0.017

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Jika $P\text{-value} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel intervening (kompetensi), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/Kecerdasan Intelektual) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja). Hal ini tersebut secara tidak langsung dinyatakan, pengaruhnya adalah tidak langsung (Ghozali & Latan, 2015).

Jika nilai $P\text{-value} > 0,05$. Maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (komptensi), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X2/Kecerdasan Emosional) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja). Hal ini secara tidak langsung dinyatakan, pengaruhnya adalah langsung (Ghozali & Latan, 2015).

Berdasarkan hasil pengujian *indirect Effect* (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

72

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening diperoleh sebesar 2,887 dan $p\text{-value}$

sebesar 0.004 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Ghozali & Latan, 2015).

Pengaruh kecerdaan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 2,384 dan *p-value* sebesar 0,017 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan (Ghozali & Latan, 2015).

4.2.3.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

Tabel 4.18 Hasil *Total Effect*

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standartd Deviation	T-Statistics	P-Values
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	-0.270	-0.262	0.094	2.887	0.004
Kecerdasan Intelektual -> Kinerja	-0.387	-0.411	0.126	2.384	0.017

Sumber: Hasil Pengolahan Data Smart PLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

73

Total effect untuk pengaruh kecerdasan emosional dan kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 2,887 dengan *p-value* $0,004 < 0,05$ dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

Total effect untuk pengaruh kecerdasan intelektual dan kinerja diperoleh hasil sebesar 2,384 dengan nilai *P-value* $0,017 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual terhadap kinerja berpengaruh signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Mamangkey et al., (2018) mereka mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan juga dilakukan Yenti et al., (2014) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan dan juga positif terhadap kinerja perawat yang ada pada RS PCM Pekanbaru artinya semakin baik kinerja nya dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan intelektual seorang perawat maka akan menurunkan tingkat kinerja secara signifikan.

Pada penelitian ini masalah yang ditemukan dari indentifikasi awal di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu mengarah kepada betapa pentingnya kecerdasan intelektual karena hal tersebut merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Kemudian setelah dilakukan penelitian dan analisis didapatkan hasil bahwa indikator yang paling mempengaruhi kecerdasan intelektual adalah selalu menghargai pendapat sesama karyawan dengan pemikiran yang masuk akal. Oleh sebab itu diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat lebih memperhatikan indikator tersebut tanpa mengenyampingkan indikator – indikator lainnya.

Penelitian ini sejalan (Alamsyah & Panday, 2021; Akhmanda et al., 2019; Nilamartini et al., 2021) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi.

4.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ekowati et al., (2020) dalam penelitian tersebut mereka mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kecerdasan emosional yang baik maka karyawan akan memenuhi aspek –

aspek dalam bekerja seperti memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati dan aspek lainnya. Dan aspek – aspek tersebutlah yang akan membantu seseorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Penelitian tentang masalah ini juga dilakukan Putri, (2016) dia menyimpulkan bahwa dua variabel ini yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini masalah yang ditemukan dari indentifikasi awal PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu lemahnya kecerdasan emosional mengakibatkan kurang stabilnya karaywan dalam mengelolah emosinya, karena hal tersebut dapat merugikan semua pihak. Kemudian setelah dilakukan penelitian dan analisis didapatkan hasil bahwa indikator yang paling mempengaruhi kecerdasan emosional adalah menyimpulkan suatu permasalahan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memperhatikan indikator tersebut tanpa mengenyampingkan indikator – indikator lainnnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ula, 2020; Tahuna & Asaloei, 2017; Kurniawan, 2020) dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika sorang karayawan mampu menegendalikan emosi dan menahan diri maka akan semakin baik kinerja karyawan perusahaan.

4.3.3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kompetensi

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kompetensi dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kompetensi.

Pada dasarnya kecerdasan intelektual dapat mempengaruhi kompetensi karyawan. Menurut teori Wahyuningsih et al., (2019) yang berpendapat bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti semakin baiknya penerapan kecerdasan intelektual maka kompetensi karyawan juga semakin meningkat. Kemudian Hartono, (2017) juga mengatakan kecerdasan intelektual seseorang dengan pemahaman verbal, kecerdasan angka dan kecepatan persepsi yang dapat membuat orang tersebut bekerja dengan baik. Oleh karenanya kecerdasan intelektual akan mempengaruhi kompetensi seseorang.

Pada penelitian ini masalah yang ditemukan dari identifikasi awal PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu lemahnya kompetensi karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Kemudian setelah dilakukan penelitian dan analisis didapatkan hasil bahwa indikator yang paling mempengaruhi kompetensi adalah berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Oleh sebab itu diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat lebih memperhatikan indikator tersebut tanpa mengenyampingkan indikator – indikator lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bukit Adhinugraha et al., 2019; Raharjo & Abadiyah, 2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap

kompetensi karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kompetensi karyawan.

4.3.4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Kecerdasan emosional terhadap Kompetensi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kompetensi karyawan.

Pada dasarnya kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kompetensi karyawan. Menurut teori Anggia Sari Lubis et al., (2016) berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan seperangkat sikap, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang membedakan perilaku, reaksi, pikiran, peniruan dan gaya komunikasi seseorang. Kemudian teori Ahmad Razak & Novita Maulidya Jalal, (2018) mengutarakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Oleh sebab itu semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki maka semakin baik pula kompetensi karyawan yang dimiliki.

Pada penelitian ini lemahnya kecerdasan emosional karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan mengakibatkan menurunnya kompetensi karyawan. Oleh karena itu diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bisa lebih memperhatikan indikator – indikator yang paling mempengaruhi kecerdasan emosional terhadap kompetensi tanpa mengenyampingkan indikator – indikator lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mulyasari et al., 2018; Puluhulawa, 2013; Fraud et al., 2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kompetensi. Jika semakin tinggi kecerdasan emosional seorang karyawan maka semakin tinggi pula kompetensi karyawan.

4.3.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negative dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Emron et.,al,(2018) kompetensi merupakan kemampuan dasar yang ada pada diri seseorang baik keahlian, kecakapan, keterampilan dan lain sebagainya dalam kaitannya melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Kemudian teori (Mulya et al., 2023) kompetensi karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan atau kompetensi mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak tercapai.

Pada penelitian ini masalah yang ditemukan dari identifikasi awal PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang menunjukkan bahwa karyawan perusahaan belum sepenuhnya memahami visi misi serta nilai yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Oleh karena itu diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan bisa lebih memperhatikan indikator – indikator

yang paling mempengaruhi tanpa mengenyampingkan indikator – indikator lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Suzanna et al., 2023; Sitti Maryam Umar et al., 2022; Mulya et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan peneliti sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan (Fadhil, 2016; Widiastuti, 2017).

4.3.6 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung, pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya Sekar et al., (2017) pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variabel intervening. Sedangkan hasil dari penelitian Krisnawati & Bagia, (2021) variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

4.3.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung, pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya Mulyasari et al.,(2018) bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018) juga menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi berpengaruh positif signifikan. Hal ini berarti kecerdasan emosional dan kompetensi yang ada pada diri karyawan memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Berpengaruh positif signifikan pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Berpengaruh positif signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Berpengaruh positif signifikan pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kompetensi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Berpengaruh positif signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kompetensi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
5. Berpengaruh negatif signifikan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
6. Berpengaruh positif signifikan pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
7. Berpengaruh positif signifikan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat meningkatkan pemahaman – pemahaman akan pekerjaan yang mereka lakukan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik.
2. Diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan mampu bekerja sama dengan baik untuk membangun suasana dan lingkungan emosional yang bagus yang berdampak baik terhadap kinerja.
3. Diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan meningkatkan kinerja mereka agar para pekerja dapat melakukan tugas mereka sesuai dengan standart perusahaan.
4. Diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan meningkatkan kompetensi karyawan dengan memperjelas standart kerja dan arahan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuesioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mau mengisi kuesionernya.

2. Peneliti menyadari kurang sempurnanya pengolahan data yang dilakukan karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, A. P., & Panday, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Skyworth Industry Indonesia Bekasi. *Researchgate*, 3(1), 1–12.
- Aprilia, A., & Nururly, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (Bbpom) Di Mataram. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 1–18.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 91–100.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (Senar)*, 1 (1), 461–464.
- Dianita, N. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 10(3), 339-349.
- Ekowati, S., Fintahiasari, M., Yulinda, A. T., & Sonitra, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Sdn Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 10–19. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.615>
- Fadilla, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Balqis Audi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(2), 1381–1399. <https://doi.org/10.31955/Mea.V7i2.3161>
- Farhah, N. U. (2012). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Tingkat Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Stain Purwokerto). *Probisnis*, 5(1), 62-69.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. *Journal Of Entrepreneurship, Management And Industry (Jemi)*, 2(1), 9-21.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris (2nd Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Mengapa Emotional intelligence Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. S. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. California: Sage Publications
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian (Konsep Dasar Dan Aplikasi Program Smart Pls 3.2.8)*. Jakarta: Inkubator Penulis Indonesia.
- Haryono, S. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos 22.00, Lisrel 8.80 Dan Smart Pls 3.0*. Bekasi: Pt. Intermedia Personalia.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147.
- Hikmah, S. A., Ihsan, M., & Hadi, P. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perkembangan Sosial Siswa Kelas Ix A Smpn 6 Pujut. *Jurnal Penelitian Tarbawi: Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial*, 7(2), 42-52.
- Hutahaean, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Deli Medan. *Journal Ilmiah Simantek*, 4(3), 76–84.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/Jmd.V3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V3i3.4863>
- Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/Jrmm.V6i1.4469>
- Lubis, A. S., Wulandari, S., Ekonomi, F., & Al-Washliyah, U. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan* (Vol. 1, Issue 1).
- Mahmudah, I. R., Farida, U., & Chamidah, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan

Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 242. <https://doi.org/10.24269/Iso.V5i2.792>

- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Dan Kecerdasan Sosial (Sq) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3208–3217.
- Manajemen, J., Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (N.D.). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/Joeb.V9i1.36>
- Miko, F. A., Suroso, & Anggela, F. P. (2022). Kinerja Pegawai Desa Dalam Melayani Masyarakat Pada Kantor Kepala Desa Kertasari. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 657–662. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.6358138>
- Mulya, G. O., Tuhagana, A., & Handayani, D. E. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. M. Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2348–2365. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i2.5273>
- Mulyasari, I., Studi, P., Pascasarjana, M., Galuh, U., Emosional, K., & Pegawai, K. (2018). *The Graduate Program Of Universitas Galuh Master Of Management Studies Program*. 2(2).
- Nilamartini, Syamsuri, A. S., & Jusriadi, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smp Islam Athirah 1 Makasar. *Competitiveness*, 10(1), 1–17. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/download/4848/pdf>
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 4(4), 842–849. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V4i4.401>
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali Di Era

- Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.53512/Valid.V19i2.207>
- Puluhulawa, C. W. (2013). Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 17(2), 139. <https://doi.org/10.7454/Mssh.V17i2.2957>
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.14710/Jsмо.V13i1.13416>
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51-62. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i2.933>
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. M. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58-72.
- Raharjo, M. D. T., & Abadiyah, R. (2023). Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, And Competence On Work Commitment Through Employee Job Satisfaction In Companies Engaged In Plastic Manufacturing. *Indonesian Journal Of Innovation Studies*, 21, 1–21. <https://doi.org/10.21070/Ijins.V21i.755>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- Said, A. N., & Rahmawati, D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1), 21-32.
- Sampunto, S., & Sutomo, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47), 75-90.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Sekar, H., Hasna, S., & Tjahyanti, S. (N.D.). *Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Kawasan Highrise Pt . Abc Bekasi*.
- Setiawan, H., Baihaqi, M. I., & Bebena, I. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 156–172. <https://doi.org/10.34010/Jurisma.V12i1.5253>
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76. <https://doi.org/10.34010/Jurisma.V8i1.998>
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ptpn X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V12i2.33868>
- Suzanna, D., Fauzan, R., & Komari, N. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman) Di Kabupaten Sintang*. 11(01), 18–29.
- Taher, T. H. (2018). Analisis Pendekatan Balanced Scorecard Mengukur Kinerja Perusahaan. *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 103-119. <https://doi.org/10.31602/Al-Kalam.V5i1.1337>
- Tahuna, C. J., & Asaloei, S. I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 5(4), 1–6.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5 (2), 161–176. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio>
- Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Usm* (3), 1, 706-716.

- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. Iksq. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(2), 376–384.
- Wahyuningsih, F., Mony, F., & Latuconsina. (2019). Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Intelektual Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Guru Pada Pondok Pesantren Nadil Ulumiddiniyah Ory. *Advantage*, 8, 23–24. <https://Unidar.E-Journal.Id/Jadv/Article/View/88%0ahttps://Unidar.E-Journal.Id/Jadv/Article/Download/88/74>
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal Of Law, Administration, And Social Science*, 1(2), 84-94.
- Winanti, M. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, 7(2), 249–267
- Yenti, N., Machasin, & Amsal, C. (2014). Effect Of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence And Discipline To Nurses Performance In Pmc Hospital Pekanbaru. *Jom Fekon*, 1(2), 1–21.

Outer loadings - Matrix				
	KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	KINERJA (Y)	KOMPETENSI (Z)
X1.1		0.965		
X1.10		0.943		
X1.11		0.941		
X1.12		0.986		
X1.13		0.940		
X1.14		0.921		
X1.15		0.976		
X1.2		0.981		
X1.3		0.977		
X1.4		0.973		
X1.5		0.975		
X1.6		0.875		
X1.7		0.934		
X1.8		0.948		
X1.9		0.970		
X2.1	0.966			
X2.10	0.927			
X2.11	0.911			
X2.12	0.921			
X2.13	0.966			
X2.14	0.941			

Outer loadings - Matrix				
	KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	KINERJA (Y)	KOMPETENSI (Z)
X2.12	0.921			
X2.13	0.966			
X2.14	0.941			
X2.15	0.964			
X2.16	0.893			
X2.2	0.938			
X2.3	0.899			
X2.4	0.954			
X2.5	0.867			
X2.6	0.950			
X2.7	0.936			
X2.8	0.964			
X2.9	0.950			
Y1.1			0.980	
Y1.10			0.976	
Y1.11			0.940	
Y1.12			0.978	
Y1.2			0.938	
Y1.3			0.969	
Y1.4			0.975	
Y1.5			0.973	

Outer loadings - Matrix				
	KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	KINERJA (Y)	KOMPETENSI (Z)
Y1.12			0.978	
Y1.2			0.938	
Y1.3			0.969	
Y1.4			0.975	
Y1.5			0.973	
Y1.6			0.942	
Y1.7			0.965	
Y1.8			0.963	
Y1.9			0.949	
Z1.1				0.960
Z1.10				0.877
Z1.11				0.907
Z1.12				0.908
Z1.2				0.963
Z1.3				0.936
Z1.4				0.967
Z1.5				0.961
Z1.6				0.967
Z1.7				0.925
Z1.8				0.903
Z1.9				0.944

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/(STDEV))	P values
X1.3 <- KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	0.977	0.977	0.006	156.883	0.000
X1.4 <- KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	0.973	0.972	0.010	100.605	0.000
X1.5 <- KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	0.975	0.975	0.008	121.789	0.000
X1.6 <- KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	0.875	0.868	0.043	20.231	0.000
X1.7 <- KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	0.934	0.928	0.027	34.264	0.000
X1.8 <- KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	0.948	0.945	0.020	47.521	0.000
X1.9 <- KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)	0.970	0.969	0.011	88.918	0.000
X2.1 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.966	0.967	0.010	96.209	0.000
X2.10 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.927	0.927	0.020	46.993	0.000
X2.11 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.911	0.907	0.033	27.398	0.000
X2.12 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.921	0.924	0.025	37.046	0.000
X2.13 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.966	0.966	0.012	79.956	0.000
X2.14 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.941	0.938	0.022	42.079	0.000
X2.15 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.964	0.964	0.012	83.368	0.000
X2.16 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.893	0.886	0.044	20.234	0.000
X2.2 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.938	0.936	0.024	39.361	0.000
X2.3 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.899	0.902	0.031	29.032	0.000
X2.4 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.954	0.955	0.014	69.934	0.000
X2.5 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.867	0.863	0.043	20.083	0.000
X2.6 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.950	0.949	0.016	57.938	0.000
X2.7 <- KECERDASAN EMOSIONAL (X2)	0.936	0.935	0.022	42.057	0.000

Outer Loading

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/(STDEV))	P values
KECERDASAN EMOSIONAL (X2) -> KINERJA (Y)	0.800	0.815	0.151	5.306	0.000
KECERDASAN EMOSIONAL (X2) -> KOMPETENSI (Z)	0.429	0.399	0.136	3.010	0.003
KECERDASAN INTELEKTUAL (X1) -> KINERJA (Y)	0.849	0.849	0.168	5.040	0.000
KECERDASAN INTELEKTUAL (X1) -> KOMPETENSI (Z)	0.586	0.596	0.136	4.321	0.000
KOMPETENSI (Z) -> KINERJA (Y)	-0.661	-0.677	0.171	-3.866	0.000

Path Coefficients

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values		
KECERDASAN EMOSIONAL (X2) -> KINERJA (Y)	-0.270	-0.262	0.094	2.887	0.004		
KECERDASAN INTELEKTUAL (X1) -> KINERJA (Y)	-0.387	-0.411	0.162	2.384	0.017		

Total Effect

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)		
KECERDASAN EMOSIONAL (X2) -> KOMPETENSI (Z) -> KINERJA (Y)	-0.270	-0.262	0.094	2.887		
KECERDASAN INTELEKTUAL (X1) -> KOMPETENSI (Z) -> KINERJA (Y)	-0.387	-0.411	0.162	2.384		

Specific indirect effect

LAMPIRAN – LAMPIRAN

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3
3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini adalah mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan identitas:

Nama : Rara Dhelvyanita Siburian

Npm : 2005160051

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening”**, maka saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian yang sedang saya lakukan dan tidak akan disajikan kepada pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuisisioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan ketersediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Rara Dhelvyanita Siburian

IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden : (di isi oleh peneliti)

2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Usia : < 20 thn 21 – 30 thn
 31 – 40 thn 41 – 50 thn
 > 50 thn
4. Pendidikan : SMA/SMK D-3 S-1
 S-2 S-3
5. Masa Jabatan : 1 Tahun 2 Tahun 3 Tahun
 4 Tahun > 5 Tahun

KETERANGAN

- SS : Sangat Setuju (5)
- S : Setuju (4)
- KS : Kurang Setuju (3)
- TS : Tidak Setuju (2)
- STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati – hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu ditempat kerja.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapa/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan					
2.	Memahami dengan baik apa yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas kerja dengan baik.					
3.	Berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
Kuantitas Kerja						
4.	Kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan.					
5.	Kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan/ keinginan pimpinan.					
6.	Dapat melebihi volume target yang telah ditetapkan pimpinan.					
Ketepatan Waktu						
7.	Senantiasa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
8.	Selalu disiplin waktu di tempat kerja..					
9.	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
	Hubungan antara rekan kerja					
10.	Memiliki hubungan yang baik dengan setiap rekan kerja di kantor.					
11.	Mampu mengatasi masalah dengan baik dengan rekan kerja.					
12.	Terjalin kerjasama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.					

VARIABEL KOMPETENSI (Z)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pengetahuan						
1.	Memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang diberikan					
2.	Pengetahuan yang dimiliki, untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik .					
3.	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan alat dan fasilitas kerja.					
Pemahaman						

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
4.	Memiliki pemahaman yang harus dilakukan untuk memperoleh kinerja yang baik.					
5.	Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					
6.	Paham bagaimana cara harus beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam proses kerja.					
Kemampuan/Keterampilan						
7.	Kemampuan dalam menganalisa dan memecahkan masalah dengan baik.					
8.	Keterampilan yang dimiliki mampu bekerja sama dengan rekan kerja.					
9.	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.					
Minat						
10.	Selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu.					
11.	Selalu menyelesaikan tugas dengan baik.					
12.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimiliki.					

VARIABEL KECERDASAN INTELEKTUAL (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kecerdasan Angka						
1.	Dapat memahami dengan cepat jika tugas yang diberikan berhubungan dengan angka.					
2.	Mampu mengaplikasikan konsep matematika dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.					
3.	Memiliki kemampuan untuk mengenal dan menggunakan algoritma dan struktur data jika diberikan tugas.					
Pemahaman Verbal						
4.	Mampu memahami apa yang diarahkan oleh pimpinan.					
5.	Memiliki pemahaman membaca, berbicara, menulis, serta menyampaikan pendapat dengan baik.					
6.	Memiliki kemampuan dalam mengelolah kosakata dan bahasa dalam berinteraksi sesama rekan kerja.					
Kecepatan Persepsi						
7.	Selalu memberikan pendapat apabila berhubungan dengan pekerjaan yang					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	akan dilakukan.					
8.	Jam kerja untuk jabatan sekarang ini terasa tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Pimpinan membantu untuk meningkatkan prestasi setiap karyawan.					
Penalaran Induktif						
10.	Dapat menyimpulkan suatu permasalahan yang ada di dalam pekerjaan.					
11.	Dapat menyimpulkan suatu permasalahan yang ada didalam pekerjaan .					
Penalaran Deduktif						
12.	Selalu menghargai pendapat sesama karyawan dengan pemikiran yang masuk akal.					
13.	Selalu berusaha memberikan pendapat yang masuk akal akan suatu masalah.					
Daya Ingat						
14.	Selalu ingat akan jadwal atau tugas yang di berikan atasan kepada karyawan.					
15.	Memiliki daya ingat yang baik dalam					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	menciptakan ide – ide baru.					

VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<i>Self Awereness</i>						
1.	Dapat menyadari kelebihan dan kekurangan pada diri anda.					
2.	Menyadari hak dan kewajiban dalam bekerja.					
3.	Mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang diinginkan.					
<i>Self Management</i>						
4.	Pada saat emosi harus tetap bertutur kata yang baik agar tidak menyakiti hati sesama rekan kerja.					
5.	Bisa membedakan masalah pribadi dan pekerjaan .					
6.	Mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif.					
<i>Motivation</i>						
7.	Tertarik dan termotivasi untuk					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	menyelesaikan sebuah pekerjaan yang sulit.					
8.	Merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target.					
9.	Malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama.					
<i>Empaty</i>						
10.	Memiliki kewajiban menyampaikan informasi dengan benar.					
11.	Merasa prihatin jika ada rekan kerja yang sedang ada masalah.					
<i>Social Awereness</i>						
12.	Selalu termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik disetiap pekerjaan.					
13.	Bisa menerima pendapat orang lain walaupun itu berbeda pendapat.					
14.	Menggunakan perasaan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan dengan tim, tidak memperdulikan pendapat org lain.					
<i>Relationship Management</i>						
15.	Mampu bekerja sama dengan baik dalam					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	melakukan pekerjaan.					
16.	Mampu melakukan kerjasama yang baik dalam tim					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3676/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 4/10/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rara Dhelyyanita Siburian
NPM : 2005160051
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : permasalahannya karyawan di mutasi karena tidak ada nya promosi jabatan
Rencana Judul : 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Pdam Tirtanandi Cabang Tuasan
3. Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Ptpn Iv

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Rara Dhelyyanita Siburian)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3676/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/10/2023

Nama Mahasiswa : Rara Dhelvyanita Siburian
NPM : 2005160051
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 4/10/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Saprihal Manurung, SE., MA 47710/2023

Judul Disetujui**) : Perubahan Kecerdasan Intelektual dan
kecerdasan Emosional terhadap kinerja
karyawan dengan kompetensi karyawan
sebagai variabel Intervening pada kantor Direksi PTPN IV

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 24/11-2023

Dosen Pembimbing


(Saprihal MANURUNG, SE.-MA)

Keterangan:

*) Disai oleh Pimpinan Program Studi

**) Disai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
 Kepada Yth. Bapak
 Dekan Fakultas
 Ekonomi
 Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 15 DESEMBER 2023



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : R A R A D H E L V Y A N I T A S
 NPM : 2 0 0 5 1 6 0 0 5 1
 Tempat/Tgl Lahir : P E R K E S I P A R E - P A R E
 1 1 D E S E M B E R 2 0 0 2
 Program Studi : Manajemen / EP
 Alamat Mahasisw : L I N G K U N G A N V I P E R F S I P A
 R E - P A R E
 Tempat Penelitian: P T P E R K E B U N A N N U S A N T A R A
 V I
 Alamat Penelitian : J I L E T J E N D S U P R A P T O
 N O 2 M E D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
 Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
 Pemohon

(JASMAN Sartfuddin HASIBUAN SE.M.Si)

(RARA DHELVYANTA SIBURJAN)



Nomor : 2SDM/X/ 89 /I/2024
Lamp. : -
Hal : **Izin Penelitian**

Medan, 30 Januari 2024

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 3564/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 21 Desember 2023 perihal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini :

NAMA	NIM	PRODI
Rara Dhelvyanita Siburian	2005160051	Manajemen

Diizinkan untuk melaksanakan Penelitian/Riset di lingkungan kerja Regional II - PTPN IV dengan rincian sebagai berikut :

Unit Kerja : Region Office
Bagian/Bidang : SDM & Sistem Manajemen

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai berikut :

- Berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
- Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
- Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
- Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II - PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia

Ririn Dwi Putera
Kepala Bagian

Tembusan :
- Arsip

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif

Head Office: Gedung Agro Plaza Lt. 8
Jl. H.R. Rasuna Said Kav X2 No.1
Telp : +62 21 31119000
Email : ptpn4@ptpn4.co.id

Regional II - Medan
Jl. Letjend Suprpto No 2 Medan
Telp : +62 61 4154666
Email : ptpn4@ptpn4.co.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [u umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3564 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 21 December 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Rara Dhelvyanita Siburian
N P M : 2005160051
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Intellectual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PTPN IV Medan

Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., MA

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **21 Desember 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 08 Jumadil Akhir 1445 H
21 Desember 2023 M



Dekan

Dr.H. JANURI, SE.,MM.,MSI., CMA
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :

1. Pertinggal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [u umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 3564 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 08 Jumadil Akhir 1445 H
21 Desember 2023 M

Kepada **Yth.**
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Medan
Jln.Letjend Suprpto No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rara Dhelyanita Siburian
Npm : 2005160051
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Judul : **Pengaruh Kecerdasan Intellectual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PTPN IV Medan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan


Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 28 Februari 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Rara Dhelyyanita Siburian
N.P.M. : 2005160051
Tempat / Tgl.Lahir : Perk. Sipare - pare, 11 Desember 2002
Alamat Rumah : Lingkungan VI, Perkebunan sipare - pare
Judul Proposal : Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PT. Perkenunan Nusantara IV.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Penambahan data.....
Bab II
Bab III
Lainnya	Guna Medely.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 28 Februari 2024*

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Saprinal Manurung S.E.,M.A

Sekretaris

Prof. Dr. Mufizzen, SE., M.Si.

Pemhanding

Assoc. Prof. Satria Tirtayasa, PhD.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 28 Februari 2024* menerangkan bahwa:

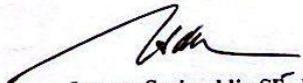
Nama : Rara Dhelvyanita Siburian
N.P.M. : 2005160051
Tempat / Tgl.Lahir : Perk. Sipare - pare, 11 Desember 2002
Alamat Rumah : Lingkungan VI, Perkebunan sipare - pare
Judul Proposal : Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PT. Perkenunan Nusantara IV

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Saprinal Manurung S.E.,M.A*

Medan, Rabu, 28 Februari 2024

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

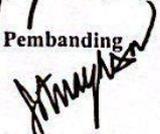
Sekretaris


Prof. D. Afrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Saprinal Manurung S.E.,M.A

Pembanding


Assoc. Prof. Satria Tirtayasa, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -  25/04-2024

Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rara Dhelvyanita Siburian
NPM : 2005160051
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang, rumusan tujuan penelitian, dan kerangka teori terdahulu.	9/12/2023	8/
Bab 2	Perbaiki teori yg relevan. Selesaikan dgn tabel.	1/02/2024	9/
Bab 3	Perbaiki metode pengumpulan data, analisis smart PLS, outer & inner model.	5/02/2024	8/
Daftar Pustaka	10/16/2024 perbaiki daftar pustaka dan referensi	16/02/2024	8/
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Instrumen ditambahkan.	16/02/2024	8/
Persetujuan Seminar Proposal	Aec.	17/02/2024	9/

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, Januari 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Saprinal Manurung, S.E., M.A.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendapat surat ini agar ditunjukkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1301 /IL3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 06 Dzulqaidah 1445 H
14 Mei 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Regional II Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Rara Dhelyanita Siburian**
N P M : **2005160051**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





Nomor : 2SDM/eX/144/V/2024
Lampiran : Ada
Hal : Pelaksanaan Penelitian

Medan, 16 Mei 2024

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat nomor 2SDM/X/89/I/2024 tanggal 30 Januari 2024 perihal Izin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini, telah menyelesaikan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II dengan rincian sebagai berikut:

Nama	NIM	Program Studi	Lokasi Penelitian
Rara Dhelvyanita Siburian	2005160051	Manajemen	Region Office

Demikian surat ini dibuat sebenar-benarnya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

REGIONAL II
BAGIAN SDM DAN SISTEM
MANAJEMEN



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:
HWIN DWI PUTERA
NIK : 4000077
Jabatan : KEPALA BAGIAN SDM DAN SISTEM MANAJEMEN
Email : hwin.dw1@ptpn4.co.id

Tembusan :
- Arsip

Berdasarkan Pasal 11 UU ITE Tahun 2018, sertifikat tandatangan elektronik yang diterbitkan oleh BSrE-BSSN, memiliki kekuatan dan akibat hukum yang sah.

Tandatangan Elektronik
Diterbitkan Oleh :



Sifat
Sertifikasi
Elektronik

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama Lengkap : Rara Dhelvyanita Siburian
Tempat, Tanggal Lahir : Perk. Sipare - Pare, 11 Desember 2002
Jenis Kelamin : Wanita
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Lingkungan VI Perkebunan Sipare - Pare
Anak Ke : 1

Data Orang Tua

Ayah : Adian Siburian
Ibu : Almh. Hariani S.H
Alamat : Lingkungan VI Perkebunan Sipare - Pare

Pendidikan Formal

1. SDN 010227
2. SMPN 1 Sei Suka
3. SMAN 1 Sei Suka
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar Riwayat hidup saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sepenuhnya.

Medan, Mei 2024

Penulis

Rara Dhelvyanita Siburian