

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN  
EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SOSIAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN 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 : ANGGI PRATIWI  
NPM : 2005160019  
Prodi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA**

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diadegarkannya pada hari Rabu, tanggal 13 Juni 2024, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan sebagainya.

MEMUTUSKAN

Nama : ANGGI PRATIWI  
NPM : 2005160019  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan pada Rentan Diberi PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

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

TIM PENGUJI

Penguji I  
  
Prof. Dr. NUR RIZZEN, S.E., M.Si.

Penguji II  
  
MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Pembimbing

JASMAN SARIPPUDIN, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris



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 : ANGGI PRATIWI  
N.P.M : 2005160019  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2024

Pembimbing Skripsi

  
JASMAN SARIPPUDIN, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
DE H. JANURI, 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 : Anggi Pratiwi  
NPM : 2005160019  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paral Dosen
Bab 1	Sistematisa penulisan disesuaikan di buku panduan F&B L&M dibuat sistematis dan dimulai dari variabel Y, X1, X2, X3	13/02-2024	
Bab 2	Keyan pustaka minimal berisi pengertian, tujuan, manfaat faktor, indikator, serta tambahkan 2 teori yang berbeda	14/02-2024	
Bab 3	O.D diperbaiki dan konsep dibuat lainnya, teknis analisis diperbaiki	15/02-2024	
Bab 4	Hasil penelitian ini dibantu di cari 15/04-2024 2 in 1 jurnal 2 jurnal dan skripsi Kia copy right		J
Bab 5	-		
Daftar Pustaka	Jurnal ilmiah di cari 15/04-2024 15/04-2024		J
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan manajemen agent 15/04-2024 15/04-2024		J

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Juni 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Anggi Pratiwi  
NPM : 2005160019  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan usantara 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, 28 Februari 2024

Pembuat Pernyataan

  
  
METERAI  
TEMPEL  
A7235AKX771749456  
Anggi Pratiwi

NB :

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

**ANGGI PRATIWI**

Program Studi: Manajemen

Email: [anggipratiwi1234567@gmail.com](mailto:anggipratiwi1234567@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja, dan (4) mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial terhadap kinerja. 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. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara parsial variabel kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan demikian bahwa secara simultan kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, dan Kinerja.**

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF SPIRITUAL INTELLIGENCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND SOCIAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE BOARD OF DIRECTORS OF PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV***

**ANGGI PRATIWI**

*Study Program: Management*

*Email: anggipratiwi1234567@gmail.com*

*The purpose of this research is to: (1) determine and analyze the influence of spiritual intelligence on performance, (2) determine and analyze the influence of emotional intelligence on performance, (3) determine and analyze the influence of social intelligence on performance, and (4) determine and analyze the influence spiritual intelligence, emotional intelligence, social intelligence on performance. 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 squares – structural equation model (PLSSEM). Data processing in research uses Smart PLS 4 software. Based on the research results, it shows that spiritual intelligence has a significant effect on performance, emotional intelligence has a significant effect on performance, social intelligence has a significant effect on performance, and spiritual intelligence, emotional intelligence, and social intelligence have an effect on performance.*

***Keywords: Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Social Intelligence, and Performance.***

## KATA PENGANTAR



### **Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh**

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat 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 Spiritual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Pekebunan 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. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Suratno. Terima kasih sebesar-besarnya penulis saya sampaikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan



berupa moral dan materi, motivasi tiada henti, semangat, dan doa yang selalu dipanjatkan hingga penulis dapat berada di titik penyelesaian skripsi ini.

2. Ibunda Rahmalia. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati dalam menghadapi penulis yang keras kepala, terima kasih atas doa yang tiada putus untuk penulis. Beliau memang tidak pernah merasakan indahny bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studinya hingg sarjana. Ibu menjadi penguat dan pengingat hebat. Terima kasih sudah menjadi tempat untuk pulang, bu.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. 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 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 Sarippudin H., S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing Proposal Skripsi yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi.

8. Kepada Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Penulis ucapkan terima kasih kepada Irma Dwi Putri dan Widya Wiranti selaku Kakak. Terima Kasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini.
11. Penulis ucapkan terima kasih kepada keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu membantu dan memberikan dukungan serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
12. Penulis ucapkan terima kasih kepada Rara Dhelvyanita siburian, Tantri Septiyawati, Alphia Donna Lara Sirait, Novi Anggraini, dan Dea Ayu Lestari selaku teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis ketika overthinking.
13. Penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh staff dan karyawan yang berada di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah membantu penulis dalam melakukan riset.
14. Terakhir, ucapan terima kasih untuk diri penulis sendiri atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan proposal skripsi ini. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati setiap lika liku di bangku perkuliahan hingga saat ini. Kedepannya untuk raga yang tetap kuat, hati yang selalu tegar, mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

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, Juni 2024  
Penulis,

**ANGGI PRATIWI**  
**NPM. 2005160019**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Idenifikasi Masalah .....	5
1.3.Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.3. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2. Kecerdasan Spiritual .....	16
2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Spiritual.....	16
2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual .	17
2.1.2.3.Tujuan dan Manfaat Kecerdasan Spiritual.....	18
2.1.2.4. Indikator Kecerdasan Spiritual .....	20
2.1.3. Kecerdasan Emosional .....	21
2.1.3.1. Pengertian Kecerdasan Emosional .....	21
2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	23
2.1.3.3.Tujuan dan Manfaat kecerdasan Emosional .....	24
2.1.3.4. Indikator Kecerdasan Emosional .....	26

2.1.4. Kecerdasan Sosial .....	28
2.1.4.1. Pengertian Kecerdasan Sosial .....	28
2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Sosial .....	29
2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Kecerdasan Sosial .....	31
2.1.4.4. Indikator Kecerdasan Sosial .....	32
2.2. Kerangka Konseptual .....	33
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	38
3.2. Definisi Operasional .....	39
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	40
3.4. Populasi dan Sampel .....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.6 Teknik dan Analisis Data .....	44
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Hasil penelitian .....	50
4.2 Analisis Data .....	65
4.2 Pembahasan .....	75
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>81</b>
4.1 Kesimpulan .....	81
4.1 Saran .....	81
4.1 Keterbatasan penelitian .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>BAB 5 LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasi Variabel Penelitian .....	39
Tabel 3.5	Rincian dan Waktu Pelaksanaan .....	41
Tabel 3.6	Skala Pengukuran.....	44
Tabel 4.1	Skala Likert.....	50
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4.5	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.6	Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y) .....	54
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Variabel Kecerdasan Spiritual (X1).....	56
Tabel 4.8	Skor Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional (X2).....	59
Tabel 4.9	Skor Kuesioner Variabel Kecerdasan Spiritual (X3).....	62
Tabel 4.10	Outer Loading .....	66
Tabel 4.11	Hasil Cronbach' Alpha.....	69
Tabel 4.12	Hasil Composite Reability .....	69
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Average Variance Extracted.....	70
Tabel 4.13	Hasil Composite Uji R-Square.....	71
Tabel 4.15	Hasil Composite Uji- F-Square.....	72
Tabel 4.16	Hasil Path Coefficients.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	44
Gambar 4.1 Model Struktural PLS .....	65

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dan aset terpenting untuk aktivitas di unit kerja. Dengan sumber daya manusia yang unggul akan berpengaruh pada cara perusahaan membuat suatu kebijakan yang tepat agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mampu mempertahankan kekokohan perusahaan. Oleh karena itu penting sekali untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta keterampilan yang luas dan dengan kinerja yang baik (Hasibuan & Silvy, 2019). Tanpa keberadaan sumber daya manusia maka organisasi perusahaan tidak akan mampu menjalankan fungsinya dengan baik.

Masalah yang ada pada manajemen sumber daya manusia adalah masalah utama yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Jadi pentingnya, kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna untuk hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Pimpinan atau atasan harus dapat menggerakkan para bawahannya agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam proses



untuk mencapai tujuannya. Dalam perusahaan tentu membutuhkan karyawan agar mampu melaksanakan tujuan untuk mencapai target. Ketika para karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan maka tidak semata diharapkan hasil yang baik atas apa yang dikerjakan oleh karyawan, namun juga kinerja mereka perlu diperhatikan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan atau kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya (Ikhsan & Nurmaini, 2020).

PT. Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengelolaan komoditas kelapa sawit dan the yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 unit usaha yang mengelola budidaya kelapa sawit dan 1 unit Usaha yang mengelola budidaya The dan 1 Unit Kebun Plasma kelapa sawit, serta 1 Unit Usaha perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, BatuBara dan Mandailing Natal.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti, PTPN IV mempunyai masalah pada kinerja karyawannya. Dimana kinerja karyawan yang belum optimal ditambah dalam menjalankan tugas setiap hari karyawan dihadapkan pada banyak tugas satu demi satu dan semuanya harus dilakukan sesuai target. Adapun permasalahan karyawan yang belum sepenuhnya memahami nilai serta visi misi yang dimiliki perusahaan, yang menyebabkan lemahnya kecerdasan spiritual dan

belum optimal. Dan terdapat masalah tentang pengendalian emosi dan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, Dalam hal ini pengendalian emosi sangat diperlukan untuk dapat berkinerja tinggi. Belum tercermin adanya penerapan kecerdasan emosional yang stabil pada karyawan. Lemahnya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dalam mengelola emosinya terhadap pekerjaan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan juga kurangnya penyelesaian masalah dalam mengendalikan diri. Itu merupakan hal yang penting bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu lemahnya kecerdasan sosial yang mengakibatkan berkurangnya juga kemauan serta kemampuan dalam melakukan kerja sama antar orang lain untuk menemukan sebuah solusi, kerjasama tim yang baik ditandai dengan interaksi yang baik pula antar karyawan. Kecerdasan sosial adalah hal utama yang wajib dikuasai oleh karyawan agar bisa mengerjakan pekerjaan yang cocok dengan tugas serta tanggung jawabnya.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar fokus permasalahan, maka penulis hanya membatasi pada permasalahan kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas

yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya spiritual, emosional, dan kecerdasan sosial.

Kecerdasan adalah kemampuan berpikir, kemampuan memahami dan belajar secara kritis, mengambil keputusan dan pendapat berdasarkan akal (Landau ed, 2019: 455).

Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ (Nasional & Nasional, 2018). Aprilia & Nururly (2023) menyatakan kecerdasan spiritual sebagai moral, kemampuan untuk menyesuaikan aturan yang kaku yang dibarengi dengan pemahan dan cinta. Menurut (Sekar et al., n.d 2018) tingkat kecerdasan spiritual karyawan terlihat dari fleksibilitas dan kesadaran diri yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Menurut (Kusuma, 2023) kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila seseorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang akan dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan kekuatan dan kepekaan emosional sebagai sumber energi dan pengaruh manusia Cooper dan Sawaf (dalam Sihombing, 2017). Menurut Febriani et al., (2021) kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap lingkungan dan rekan kerja. Karyawan yang mampu

mengelola emosi dengan baik akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Selanjutnya Kecerdasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan sosial. Aprilia & Nururly (2023) mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan seseorang dalam berinteraksi, bergaul, memahami, dan bekerja sama dengan orang lain dalam situasi yang berbeda-beda dengan menggunakan keterampilan-keterampilan sosial yang dimiliki. Kecerdasan sosial mencerminkan kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai kerja sama dan berinteraksi dengan sumber daya manusia lain yang bekerja untuk mencapai tujuan. Semakin baik kecerdasan sosial yang dimiliki oleh seorang karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kompetensi sosial sangat berkaitan dan berkaitan satu sama lain serta berpengaruh terhadap kinerja seorang dalam melakukan pekerjaannya. Maka penulis tertarik untuk mengangkat judul. **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV”**.

## **1.2 Idenifikasi Masalah**

Adapun masalah-masalah yang ditemukan di PT Perkebunan Nusantara IV dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan masih memiliki kecerdasan spiritual yang belum optimal seperti karyawan belum sepenuhnya memahami nilai serta visi misi yang dimiliki

perusahaan, yang menyebabkan lemahnya kecerdasan spiritual dan belum optimal.

2. Belum tercermin adanya penerapan kecerdasan emosional yang stabil pada karyawan. Lemahnya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dalam mengelola emosinya terhadap pekerjaan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan juga kurangnya penyelesaian masalah dalam mengendalikan diri.
3. Lemahnya kecerdasan sosial yang mengakibatkan berkurangnya juga kemauan serta kemampuan dalam melakukan kerja sama antara orang lain untuk menemukan sebuah solusi.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar fokus pada permasalahan, maka penulis hanya membatasi pada permasalahan kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan spiritual 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. Apakah ada pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

4. Apakah ada pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan 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 spiritual 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 kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah berdasarkan disiplin ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan gambaran serta menjadi referensi lebih lanjut khususnya bagi mereka yang memperdalam pengetahuan tentang kecerdasan, kompetensi dan kinerja karyawan.

### 3. Manfaat Bagi Instansi

Sebagai saran dan masukan yang berguna bagi instansi tentang pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan.

### 4. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini dapat diharapkan mampu menjadi sebuah karya yang 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**

Pada dasarnya kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk mengetahui seberapa jauh pemahaman serta kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga menjadi faktor yang bisa menentukan hasil yang didapatkan oleh perusahaan. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh para karyawan, maka maksimal pula perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja menurut Perdanakusuma (2022) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan serta legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Tupti, Stevanie Simarmata, et al., (2022) pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan asset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka dapat lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan kinerja dengan begitu memajukan suatu perusahaan.



Sedangkan menurut (Tupti, Simarmata, et al., 2022) kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan atas perilaku. Menurut Saripuddin & Handayani, (2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Sementara itu Jufrizen & Intan (2021) mengungkapkan kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang didasarkan pada kemampuan dan pengetahuan mereka. Kinerja harus dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan baik dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Sudibya, (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari:

1. Pengetahuan
2. Pengalaman
3. Kepribadian

Menurut Yolanda et al., (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya.

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Adapun menurut (Kasmir, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 2.1.1.3. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Fitriawan & Haryono, (2013) adapun tujuan kinerja pegawai :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Fahmi, (2018) tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan .
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

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.

Menurut Sally et al., (2022) Manfaat kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, memberikan umpan balik untuk proses perencanaan dalam menetapkan tujuan kinerja organisasi dimasa depan.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi selama proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak menguntungkan, dan dapat menyebabkan kegagalan atau kesulitan
4. Evaluasi proses kinerja, untuk mengetahui apakah anda hambatan dalam pelaksanaannya, apakah organisasi menghadapi masalah hubungan antar manusia dan kepemimpinan, atau apakah mekanisme kinerja berjalan sesuai harapan.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kerja telah dilakukan dengan benar, apakah system review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat
6. Evaluasi hasil, apabila ada perbedaan, maka dicari faktor untuk menemukan penyebabnya dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Sm & Haryati, (2019) bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja, penilaian memberikan umpan balik kepada pemimpin dan karyawan dan memungkinkan mereka untuk memperbaiki kinerjanya atau pekerjaannya.

2. Memberikan peluang kerja yang adil, penilaian yang akurat dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk menempati posisi yang sesuai dengan bakat mereka.
3. Memberikan peluang kerja yang adil, penilaian kerja yang akurat dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk menempati posisi yang sesuai dengan bakat mereka. Adanya program pelatihan untuk membantu mereka meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Ratnasari et al., (2020) indikator-indikator kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Salah satu cara untuk mengetahui kuantitas hasil kerja adalah dengan menghitung total hasil kerja, yang dapat dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Keberhasilan dari kualitas pekerjaan dapat diukur melalui penilaian atau metode lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan seksama.
4. Disiplin kerja mengikuti peraturan dan hukum yang berlaku
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala pekerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa

yang harus dilakukan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, dan berusaha untuk menjadi semakin baik dalam melakukan beberapa hal dalam situasi sulit.

6. Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kinerja untuk menentukan apakah tujuan telah dicapai atau tidak
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat dijadikan panutan,
8. Kejujuran adalah sifat, dan itu susah diterapkan
9. Kreativitas ialah ketangkasan yang menghasilkan ide-ide baru.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) mengemukakan indikator, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya, melibatkan hal-hal seperti kerapian pekerjaan, ketelitian pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan standar, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian yang diunjukkan oleh karyawan saat bekerja.
2. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung terkait dengan hasil kerja atau output, ini mencakup hal-hal seperti kesesuaian jumlah output dengan target kerja, kehadiran, kesalahan, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan ketepatan waktu.
3. Pelaksanaan tugas  
Mencakup hal-hal seperti, pengalaman, kemampuan bekerja, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya keahlian dalam menjalankan tugas.

#### 4. Tanggung jawab

Mencakup hal-hal seperti, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

Menurut Margono, (2010) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator didalamnya, yaitu:

1. kualitas & kuantitas
2. ketepatan waktu
3. efektivitas biaya
4. pengawasan
5. hubungan antar rekan kerja

### **2.1.2. Kecerdasan Spiritual**

#### **2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Spiritualitas adalah kecerdasan untuk memecahkan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai menempatkan masalah makna dan nilai menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks dan makna yang lebih luas dan kaya, menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Terdapat beberapa macam pengertian tentang kecerdasan spiritual, Kecerdasan spiritual merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut (Smith et al., 2017) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai, maksudnya untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas

dan kaya. Kecerdasan spiritual adalah untuk mengetahui bahwa pilihan atau jalan hidup seseorang memiliki pengaruh yang lebih besar daripada pilihan orang lain.

Menurut (Meiranti & Sutoyo, 2021) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah dasar yang diperlukan untuk mengaktifkan secara efektif kecerdasan intelijen dan kecerdasan emosi.

Adapun menurut (Pedhu, 2022) kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang dapat membangun diri secara utuh, mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai persoalan dan tantangan hidup yang dialami.

Sedangkan Ginanjar menyatakan *Spiritual Quotient* merupakan cara untuk memberi makna spiritual kepada pikiran, tindakan, atau peristiwa seseorang. Ini juga dapat memberikan seseorang menyesuaikan diri dengan norma baru (Syawali et al., 2022).

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

#### **2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual**

(Simorangkir et al., 2023) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual yaitu:

##### 1. Sel saraf otak

Otak menjadi jembatan antar kehidupan badan dan lahir kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif, dan mampu mengorganisasikan diri.

##### 2. Titik Tuhan (*Gold spot*)

Adanya bagian dalam otak, yaitu lobus temporal yang meningkat ketika pengalaman religious atau spiritual berlangsung. Dia menyebutnya sebagai



titik Tuhan. Titik tuhan meminkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual.

Sedangkan menurut (Prasetyo & Sutoyo, 2022) faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual yaitu:

1. Faktor pembawaan (internal), dapat diartikan juga sebagai fitrah. Setiap manusia terlahir memiliki fitrah untuk memiliki naluri agama yang baik. Namun, terkadang ada manusia yang tidak sesuai fitrahnya, karena fitrah tersebut berubah dari faktor eksternal atau lingkungan.
2. Faktor lingkungan (eksternal), dapat mempengaruhi kecerdasan spiritual, terutama pada anak dalam pembentukan jiwa keagamaannya. Terdapat tiga lingkungan yang dinilai sangat berpengaruh dalam pembentukan kecerdasan spiritual anak, yaitu lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat.

Menurut (Irianto et al., 2022) faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual yaitu:

1. *Innervalue* (nilai-nilai spiritual dari dalam) yang berasal dari dalam diri (suara hati) seperti *transparency* (keterbukaan), *responsibilities* (tanggung jawab), *accountabilities* (kepercayaan), *faimess* (keadilan), dan *social warennnes* (kepedulian sosial).
2. Drive yaitu dorongan dan usaha untuk mencapai kebenaran dan kebahagiaan.

### **2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Kecerdasan Spiritual**

Menurut (Mardiah et al., 2022) adapun beberapa manfaat dari kecerdasan spiritual sebagai berikut:

1. Kecerdasan Spiritual telah “menyalakan” manusia untuk menjadi manusia seperti adanya sekarang dan memberi mereka potensi untuk “menyala lagi” untuk berkembang dan berubah, sehingga mereka dapat menjalani evolusi manusiawi dengan lebih baik.
2. Mampu kreatif secara spontan, luwes, dan berwawasan luas.
3. Mampu mberhadapan dengan masalah ekstensial, yaitu saat merasa terpuruk, terjebak, oleh kebiasaan, kekhawatiran, dan dana masa lalu adalah akibat penyakit dan kesedihan.
4. Instruksi dalam situasi yang paling sulit.
5. Mampu meningkatkan kecerdasan spiritual secara agama.
6. Mampu menghubungkan hal-hak intrapersonal dan interpersonal serta mengatasi perbedaan antara diri sendiri dengan orang lain.
7. Mampu mencapai perkembangan diri yang lebih utuh karena setiap orang memiliki potensi untuk itu.
8. Mampu menghadapi masalah baik dan jahat, hidup dan mati, serta sumber asli dan penderitaan dan pilihan manusia.

Menurut Masturoh & Anggita, (2018) tujuan kecerdasan spiritual antara lain yaitu:

1. Mendidik hati menjadi benar
2. Membuat manusia memiliki hubungan yang kuat dengan Allah SWT
3. Melahirkan keputusan yang terbaik
4. Menjadi landasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif

#### **2.1.2.4. Indikator Kecerdasan Spiritual**

Menurut (Dwiastanti & Wahyudi, 2022) terdapat 5 indikator yaitu:

1. Pemecahan Masalah, melalui sumber-sumber spiritual, kecerdasan ini berkaitan dengan abstaksi pada suatu hal diluar kekuatan manusia yaitu kekuatan penggerak kehidupan alam semesta.
2. Memanfaatkan dan melatih spiritual dalam kehidupan sehari-hari, kemampuan pribadi maupun dukungan dan lingkungan agar dapat mengurangi stress yang dihadapi.
3. Memasuki level yang lebih tinggi pada area kesadaran, seseorang dapat menyadari bahwa dia mampu untuk menghadapi penderitaan dan rasa sakit, mampu mengambil pelajaran yang berharga dari suatu kegagalan, serta pada akhirnya membuat seseorang mengerti akan makna hidupnya.
4. Mengakui aspek non material dalam kehidupan adalah suatu kesadaran yang menghubungkan kita langsung dengan tuhan atau apa pun yang kita namakan sebagai sumber keberadaan kita.
5. Berprilaku terpuji sebagai pedoman berprilaku yang mempunyai nilai yang langgeng dan produktif.

Sedangkan menurut Ley, (2002) indikator dari kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan bersikap fleksibel  
Menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik.

## 2. Tingkat kesadaran yang tinggi

Bagian terpenting dari kesadaran diri ini mencakup usaha untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya sendiri, banyak tahu tentang dirinya.

## 3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan

Mampu menanggapi dan menentukan sikap ketika situasi yang menyakitkan atau tidak menyenangkan datang.

## 4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit

Mampu memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibaliknya.

Menurut Sudarmanto, (2015) adapun indikator untuk mengukur kecerdasan spiritual yaitu:

1. Kesadaran diri
2. Kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik
3. Perenungan akan setiap perbuatan
4. Kemampuan dalam memberikan kesempatan orang lain berpendapat, menerima pendapat orang lain dengan lapang dada, dan melaksanakan apa yang telah disepakati walaupun itu pendapat orang lain.

### **2.1.3. Kecerdasan Emosional**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

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 (Setiawan et al., 2022) kecerdasan emosional merupakan keahlian atau kemampuan untuk mengetahui, mengerti emosi, bahasa emosional, dan mampu mengelola emosi diri dan orang lain.

Menurut Salovey dalam Goleman (2018) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Sedangkan Goleman dalam trisna et al. (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri seaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

Adapun menurut (Nuraisyiah et al., 2022) mengemukakan secara umum bahwa kecerdasan merupakan suatu kemampuan untu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan manusia. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain

dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

### **2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Menurut Nuha & Pedhu, (2021) menjelaskan dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu:

#### 1. Faktor internal

Yang berdampak pada kondisi otak manusia

#### 2. Faktor eksternal

Seperti lingkungan keluarga dimana orang tua memainkan peran penting dalam perkembangan kecerdasan emosional anak dan lingkungan sekolah, dan peran guru dalam mengembangkan potensi anak melalui gaya kepemimpinan dan pendekatan pembelajaran mereka.

Menurut Setyawan & Simbolon, (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu:

#### 1. Lingkungan Keluarga

Pembelajaran emosi dimulai dalam kehidupan keluarga. Saat anak masih bayi, ekspresi dapat digunakan untuk mengajarkan kecerdasan emosi. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat bermanfaat bagi anak-anak saat dewasa.

#### 2. Lingkungan Non Keluarga

Ini berarti lingkungan sosial dan pendidikan. Perkembangan fisik dan mental anak menghasilkan kecerdasan emosi. Permainan peran adalah cara paling umum untuk menunjukkan pembelajaran ini. Anak-anak belajar

mengerti keadaan orang lain dengan bertindak sebagai orang lain dengan emosi yang menyertainya.

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

### **2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat kecerdasan Emosional**

Menurut Awang et al., (2019) bahwa kecerdasan emosional memiliki tujuan dalam memahami secara efektif dan daya keekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi. Kecerdasa emosional yang dimiliki oleh seseorang menjadi sebuah sumber informasi yang tidak hanya didapat melalui panca indra saja namun berasal dari sumber lain, yaitu suasana hati.

Menurut Masaong dan Tilomi (2011) berpendapat bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan dapat memberi nilai yang tak terduga. Berikut manfaat kecerdasan emosional:

#### **1. Mengatasi Stress**

Stres adalah tekanan yang disebabkan oleh beban hidup dan dapat dialami oleh siapa saja. Kemampuan untuk bertahan terhadap peristiwa buruk dan situasi penuh tekanan dikenal sebagai toleransi terhadap stress. Orang yang memiliki kecerdasan secara emosional mampu menghadapi tantangan hidup dengan kepala dingin dan tidak hanyut oleh emosi.

## 2. Mengendalikan Dorongan Hati

Menahan diri adalah seni bersabar dan mrenukar rasa sakit atau kesulitan saat ini dengan hal-hal yang lebih baik. Ini adalah karakteristik emosi untuk menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hal yang lebih baik.

## 3. Mengendalikan Suasana Hati

Mengendalikan suasa hati adalah kemampuan emosional yang mencakup kemampuan untuk tenang dalam situasi apa pun, menghilangkan gelisah, mengatasi kesedihan, atau berdamai dengan sesuatu yang menjengkelkan.

## 4. Dapat Memotivasi Diri

Orang yang cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apa pun yang mereka hdapi. Salah satu cara untuk memotivasi diri sendiri adalah dengan banyak membaca buku atau artikel.

## 5. Memiliki Kemampuan Sosial

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

## 6. Mampu Memahami Orang Lain

Memahami orang lain memiliki keuntungan, yaitu kita memiliki lebih banyak pilihan utuk bertindak dan memiliki peluang lebih baik untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain.

Menurut Goleman (2017: 404) manfaat yang diperoleh apabila mempunyai kecerdasan emosional antara lain:

1. Menunjukkan toleransi yang lebih besar terhadap diri sendiri dan orang lain.



2. Lebih mampu menunjukkan kemarahan secara akurat tanpa melibatkan perkelahian.
3. Mengurangi emosi negatif dan mengubahnya menjadi emosi positif.
4. Mengurangi perilaku agresif atau merusak diri sendiri dan menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaan ana karena mampu memusatkan perhatian pada pekerjaan yang sedang dilakukan.
5. Menjadi lebih bebs dan menyenangkan saat bergaul dengan orang lain san menjadi orang yang disukai oleh banyak orang

#### **2.1.3.4. Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Rauf, dkk, (2019) ada indikator kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut:

1. Kesadaran diri yaitu ketika kita tahu apa yang kita rasakan dan menggunakannya untuk membantu kita membuat keputusan, memiliki tolak ukur yang nyata atas kemampuan kita, dan keykinan yang kuat
2. Pengaturan diri berarti menangani emosi kita sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap perasaan kita, dan mampu menunda keputusan sebelum mencapai tujuan tertentu.
3. Empati berarti menerima apa yang dirasakan orang lain, memahami perspektif orang lain, membangun kepercayaan satu sma lain, dan menyesuaikan diri dengan berbagai orang.
4. Ketika anda berinteraksi dengan orang lain, anda harus memiliki keterampilan sosial, yang berarti anda dapat menangani emosi dengan baik, cermat membaca situasi dan jaringan sosial, dan dapat berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi

bermusyawarah dan memimpin dan menyelesaikan konflik serta bekerja sama dengan orang lain.

Adapun menurut Endarsih & Efendi, (2022) indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

1. Mengenal emosi diri

Kemampuan individu yang berfungsi untuk mengawasi perasaan secara bertahap dan mempertahankan perasaan yang sebenarnya, ketidakmampuan untuk mempertahankan perasaan yang sebenarnya menunjukkan bahwa orang berada dibawah control emosi

2. Mengontrol emosi

Keterampilan untuk mengatasi kecemasan, kegusaran, kemarahan yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mengendalikan emosi dasar serta keterampilan untuk menghibur diri.

3. Memotivasi diri sendiri

Keterampilan mengatur emosi adalah penting untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk menguasai dan memotivasi diri sendiri.

4. Mengenal emosi orang lain

Kemampuan untuk merasakan emosi orang lain, atau empati, adalah keterampilan penting dalam interaksi sosial.

5. Membina hubungan

Keterampilan membina hubungan adalah kemampuan untuk mengendalikan perasaan orang lain, ini adalah kekuatan sosial yang mendorong popularitas.

Menurut Goleman (2009:43) menyatakan ada empat indikator kecerdasan emosional yakni:

1. kesadaran diri
2. kesadaran sosial
3. manajemen diri
4. manajemen hubungan

#### **2.1.4. Kecerdasan Sosial**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kecerdasan Sosial**

Pada dasarnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan sosial seperti sikap dan perilaku mereka atau keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain saat menghadapi masalah ditempat kerja. Semakin baik kecerdasan sosial karyawan, semakin baik kerja sama mereka dengan pemimpin dan karyawan lain.

Menurut Ali Mudzakir et al., (2022) kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Kemudian menurut Yarni & Lestari, (2017) menjelaskan kecerdasan sosial adalah kecerdasan yang meliputi kemampuan untuk mengenali dan membuat perbedaan antara perasaan, kepercayaan, dan keinginan orang lain.

Sementara itu menurut Mamangkey et al., (2018) mengemukakan kecerdasan sosial adalah suatu kemampuan untuk bergaul dengan baik dan mengajak orang lain untuk bekerja sama. Kecerdasan sosial dapat mendukung terjadinya hubungan baik antar karyawan, sehingga karyawan dapat dengan puas dan nyaman dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Adapun menurut Mentor, n.d. (2011) menjelaskan bahwa kecerdasan sosial berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan sosial adalah bagian dari kecerdasan emosional yang dibutuhkan seseorang untuk bekerja sama dan membangun interaksi sosial dengan orang-orang di sekitarnya untuk mencapai tujuan organisasi atau pribadi.

#### **2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Sosial**

Menurut Goleman (2006) faktor yang mempengaruhi kecerdasan sosial ada 3 faktor yaitu :

##### **1. Keluarga**

Keluarga merupakan pilar pertama bagi pendidikan untuk setiap individu. Karena keluarga merupakan penopang pertama pada setiap individu untuk saling bersosialisasi, jika hubungan orang tua dan diri sendiri baik, maka baik pula hubungan sosial dengan orang lain.

##### **2. Ekonomi**

Individu yang berasal dari ekonominya menengah keatas lebih memiliki kecerdasan sosial yang tinggi disbanding dari keluarga yang memiliki ekonomi menengah ke bawah, hal ini berkaitan dengan kurangnya didalam lingkungan keluarga yang menyebabkan memberikan emosi negatif dan susah untuk bersosialisasi dengan orang lain.

Menurut (Rizal et al., 2023) faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan sosial pada diri seseorang antara lain:

### 1. Temperamen

Secara umum digunakan untuk menggambarkan pola perilaku mendasar dan perbedaan perilaku individu. Semua orang memiliki perilaku yang dimaksud, yang mencerminkan kondisi emosi, motorik, dan perhatian terhadap stimulus. Perilaku ini dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk membangun hubungan sosial yang positif.

### 2. Faktor keterampilan sosial kognitif

Ini berarti bahwa pikiran seseorang membantu mengatur tingkah laku yang akan muncul dalam situasi sosial saat mereka berinteraksi atau berperilaku untuk memungkinkannya bersosialisasi dengan baik.

### 3. Keterampilan komunikasi

Seseorang dikatakan kompeten secara sosial jika ia dapat mengkomunikasikan keinginan dan kebutuhannya dengan baik saat berinteraksi dengan orang lain. Walau bagaimanapun, bahasa dan yang paling penting dalam proses sosialisasi atau hubungan sosial adalah komunikasi.

Menurut pendapat (Su'ud, 2017) menyimpulkan bahwa keterampilan sosial dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

#### 1. Keluarga

Keluarga adalah tempat pertama dan terpenting bagi anak untuk mendapatkan pendidikan. Keluarga akan sangat mempengaruhi bagaimana ia bertindak terhadap lingkungannya.

#### 2. Lingkungan

Lingkungan merupakan hal selanjutnya yang paling mempengaruhi keterampilan seseorang. Lingkungan dalam batasan ini meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial, artinya segala sesuatu yang ada disekitar kita turut mempengaruhi pembentukan keterampilan sosial kita.

### 3. Kepribadian

Dalam hal ini, sangat penting untuk menghindari menilai seseorang hanya berdasarkan penampilannya, sehingga orang yang memiliki keterampilan tidak menarik tidak mudah dikucilkan.

### 4. Meningkatkan kemampuan penyesuaian diri

Menurut (Purnamasari et al., 2020) faktor yang mempengaruhi kecerdasan sosial seperti pengendalian diri, penetapan tujuan, penerimaan, bantuan dan kerjasama dengan orang lain. Dengan adanya physical activity yang berkualitas dapat berkontribusi positif terhadap perkembangan siswal dan moral untuk pembangunan tim, kerjasama, dan pengembangan keterampilan sosial.

#### **2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Kecerdasan Sosial**

Karyawan dengan kecerdasan sosial yang lebih tinggi memiliki kemungkinan kerja sama yang lebih baik dengan pemimpin atau rekan kerja lainnya. Manfaat kecerdasan sosial termasuk kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memiliki kepercayaan diri untuk menyampaikan ide atau pendapat mereka, dan memahami situasi dan kondisi rekan kerja.

Menurut (Restanti et al., 2020) kecerdasan adalah kemampuan yang bermanfaat untuk mendukung gagasan dan menunjukkan kepada orang lain akan gagasan tersebut. Kesanggupan untuk mengetahui posisi dan pengaruh secara keseluruhan, membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap akrab,

meningkatkan keterampilan bawaan atau orang lain, mengelola, memerintah, dan menerapkan strategi dalam hubungan interpersonal untuk mencapai tujuan.

#### **2.1.4.4. Indikator Kecerdasan Sosial**

Menurut (Mamangkey et al., 2018) indikator kecerdasan sosial, yaitu:

1. *Situational Awareness*, yaitu kemampuan memahami, peka, peduli dan tanggap terhadap kondisi lingkungan sekitar.
2. *Presence*, atau kemampuan membawa diri, yaitu kemampuan seseorang dalam etika, berpenampilan, berbicara atau berkomunikasi verbal, termasuk gerakan tubuh ketika sedang berbicara dan mendengarkan pembicaraan orang lain, atau komunikasi non verbal.
3. *Authenticity*, yaitu sinar yang terpancar dari perilaku seseorang yang membuat pihak lain menilai apakah orang itu layak dipercaya, jujur, terbuka, dan tulus.
4. *Clarity*, yaitu kemampuan seseorang dalam menyampaikan gagasan secara jelas dan persuasif sehingga orang lain bisa menerima tanpa merasa terpaksa.
5. *Empathy*, yaitu kemampuan untuk memahami kebutuhan dan pemikiran orang lain, mendengarkan dan memahami perasaan dan kondisi orang lain.

Menurut Goleman, (2022) Goleman kecerdasan sosial dapat dirinci menjadi beberapa indikator, yaitu:

1. Kemampuan mempresentasikan diri
2. Sinkronasi
3. Mempengaruhi

#### 4. Kepedulian

### **2.2. Kerangka Konseptual**

#### **2.2.1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja karyawan**

Kecerdasan spiritual sangat penting bagi kinerja karyawan sebagai individu karena kecerdasan spiritual mencerminkan nilai pekerjaan mereka di antara mereka, keluarga mereka, dan masyarakat. Program kecerdasan spiritual juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia, atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Menurut Wardani et al (2020) kecerdasan spiritual karyawan yang baik akan mendorong dan mempengaruhi tujuan karyawan dalam

Penelitian tentang pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja juga dilakukan oleh (Aprilia & Nururly, 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan Angelica et al, (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.2.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan**

Kecerdasan emosional sangat penting bagi kinerja karyawan, karena perusahaan harus memperhatikan kecerdasan emosional karyawan agar mereka dapat memberikan hasil kinerja terbaiknya dalam mengendalikan emosi individu.

Menurut L.A. Sari et al, (2020) kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengontrol emosinya sendiri dan orang lain, serta dapat digunakan untuk mengarahkan pikiran dan tindakan mereka. Oleh karena



itu, kecerdasan emosional ini sangat penting untuk berhasil dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang signifikan, jika seorang karyawan melakukan pekerjaannya secara aktif, mereka akan melihat peningkatan kinerja, dan sebaliknya.

Adapun penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional yang dilakukan oleh (Nurfitriani & Rukiah, 2022) dengan judul pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya yaitu kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan ini akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Seperti yang ditunjukkan, kecerdasan emosional sangat penting bagi seorang karyawan.

### **2.2.3. Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan**

Kecerdasan sosial sangat penting bagi kinerja karyawan, karena Kecerdasan sosial karyawan sangat membantu perusahaan untuk memaksimalkan pencapaian standar kinerja dalam memperluas wawasan adaptasi.

Menurut Robbiyah dkk, (2018) menyatakan, individu, dengan kecerdasan sosial baik akan mudah menjalin relasi dengan banyak kolega, mudah beradaptasi, mudah menerima dan menyampaikan informasi kepada orang lain, serta hidupnya bermanfaat bagi lingkungan sosialnya tidak hanya untuk dirinya sendiri.

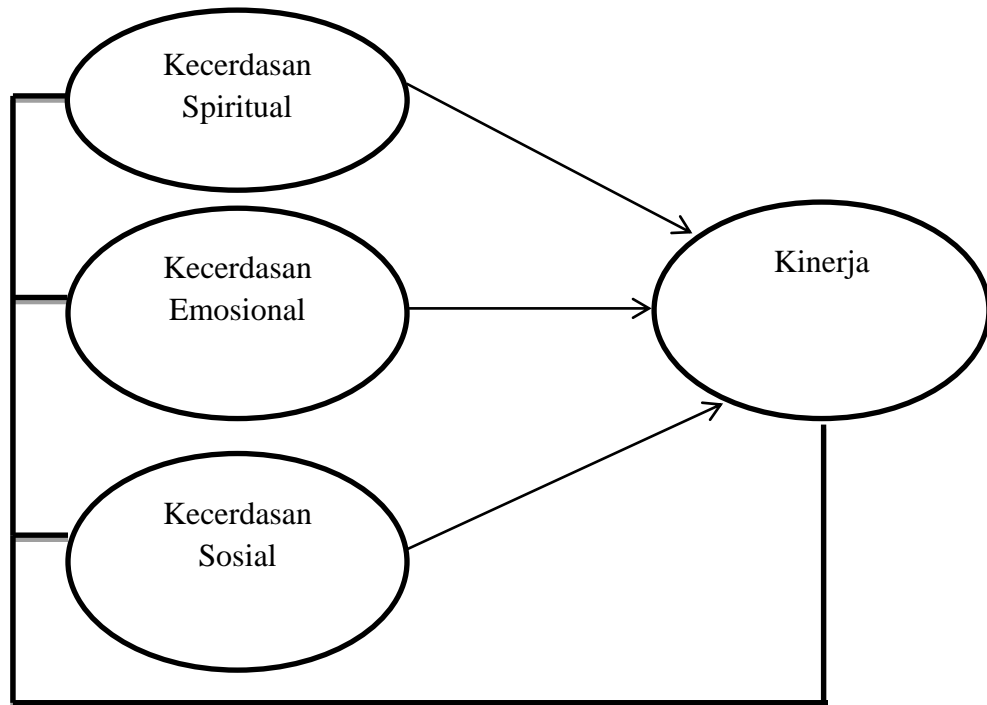
Hal tersebut didukung pernyataan Afrianti (2015) bahwa individu yang memiliki kecerdasan sosial rendah akan mengalami kesulitan beradaptasi bahkan ditolak oleh lingkungan sosialnya.

#### **2.2.4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan**

Kecerdasan spiritual yang didasarkan pada keterampilan menekankan input yang mencakup kemampuan dan kemampuan individu karyawan. Manajemen yang baik mampu memanfaatkan reward ini untuk mengingat dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan. Ketika karyawan menerima kompensasi yang didasarkan pada keterampilan mereka, Kinerja mereka dapat meningkat. Namun, bagi karyawan yang merasa tidak memiliki keterampilan atau tidak memiliki kecerdasan emosional untuk meningkatkan keterampilannya, sistem kompensasi ini dapat membuat mereka frustrasi. Hal ini juga berpengaruh ketika karyawan tidak memiliki kecerdasan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dilingkungan kerja maka tidak terciptanya hubungan yang baik antar sesama karyawan, oleh karena itu penting bagi karyawan untuk meningkatkan kecerdasan sosial guna meningkatkan kinerja dan hubungan kinerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Oktaviani & Syamsir, 2018) menunjukkan bahwa faktor kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual menyumbang 80% berkontribusi terhadap kesuksesan individu, kemudian barulah sisanya berasal dari kecerdasan intelektual.

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



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan dugaan peneliti terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Hipotesis digali dari penelusuran referensi teoritis dan temuan-temuan penelitian empiris sebelumnya.

(Juliandi et al., 2014). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kecerdasan spiritual 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 kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Ada pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial 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 langkah-langkah yang dimulai dari adanya penemuan masalah dan mempertanyakan masalah yang ada, merujuk masalah kepada teori, merumuskan jawaban sementara dalam sebuah hipotesis berdasarkan teori 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 tidak dilakukan secara mendalam. Pada umumnya hanya menyelidiki permukaan saja, karena itu memerlukan waktu penelitian yang lebih singkat daripada penelitian kualitatif. Instrumen pengumpulan data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus diri peneliti sendiri. Dalam penelitian kuantitatif permasalahan dapat ditentukan di awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori (Juliandi et al., 2014).

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) mengungkapkan kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawa dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas kerja	1,2,3
		2. Kuantitas kerja	4,5,6
		3. Pelaksanaan tugas	7,8,9
		4. Tanggung jawab	10,1 1,12
		(Mangkunegara, 2017)	
<b>Kecerdasan Spiritual (X<sub>1</sub>)</b>	Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna dan nilai, maksudnya untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya (Smith et al., 2017).	1. Kemamuan bersifat fleksibel	1,2,3
		2. Tingkat kesadaran yang tinggi	4,5,6
		3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	7,8,9
		4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampau rasa sakit	10,1 1,12
		(Ley , 2002)	
<b>Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)</b>	menurut (Nuraisyiah et al., 2022) mengemukakan secara umum bahwa kecerdasan merupakan suatu kemmpuan untu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan manusia. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju	1. Mengenali emosi diri	1,2,3
		2. Mengontrol emosi	4,5,6
		3. Memotivasi diri	7,8,9
		4. Mengenali emosi orang lain	10,1 1,12

	dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.	5. Membina hubungan	13,1 4,15
		(Endarsih & Efendi, 2022)	
<b>Kecerdasan sosial (X<sub>3</sub>)</b>	Menurut (Ali Mudzakir et al., 2022) kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan dengan orang lain.	1. <i>Situational Awarness</i>	1,2,3
		2. <i>Presence</i>	4,5,6
		3. <i>Authenticity</i>	7,8,9
		4. <i>Clarity</i>	10,1 1,12
		5. <i>Emphaty</i>	13,1 4,15
		((Mamangkey et al., 2018)	

### 3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi dimana peneliti melakukan penelitiannya. Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat Jalan Letjen Suprpto No. 2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

#### 3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan januari 2024

**Tabel 3.5**  
**Rincian dan Waktu Pelaksanaan**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset		■	■	■																				
Pengajuan Judul			■	■																				
Pembuatan Proposal				■	■																			
Bimbingan Proposal						■	■																	
Seminar Proposal								■																
Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	■	■										
Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■	■	■			
Sidang Meja Hijau																							■	

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi dan sampel adalah masalah penting sebagai dua hal yang berkaitan. Peneliti tidak melakukan penelitian kepada seluruh elemen, anggota atau unsur di dalam sebuah wilayah pengamatan, tetapi hanya memfokuskan kepada sebagian dari anggota populasi. Dengan demikian populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi melibatkan seluruh



karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Juliandi et al., 2014). Adapun jumlah populasi ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 256 orang karyawan.

**Tabel 3.5**  
**Jumlah populasi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

<b>NO</b>	<b>Nama Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
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 & Prngolahan	38
<b>Jumlah</b>		<b>256</b>

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 sampel yang dapat ditolelir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10 %)

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

**3.5 Teknik Pengumpulan Data****3.5.1 Daftar Pertanyaan**

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

Angket atau kuesioner merupakan pertanyaan ataupun pernyataan yang telah disusun dan dirancang oleh peneliti untuk mengetahui beberapa pendapat responden mengenai suatu variabel yang diteliti (Juliandi et al., 2014). Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada para karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Skala Pengukuran**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

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

### **3.5.2 Wawancara**

Wawancara dilakukan secara tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

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).

### **3.6 Teknik dan Analisis Data**

Analisis data adalah salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data artinya menginterpretasikan data-data yang sudah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2014).

Data ini akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yaitu *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan menggunakan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua

dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara 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 penggunaan (partial least square) PLS yaitu memprediksi hubungan antar konstruk dan membantu peneliti memperoleh nilai variabel laten untuk membuat prediksi. Variabel laten merupakan agregat linear dari indikator-indikator. Perkiraan Wight untuk membuat komponen penilaian variabel laten diperoleh berdasarkan bagaimana model internal (model struktural yang menghubungkan variabel laten) dan model eksternal (model pengukuran, yaitu hubungan antara indikator dan konstruksinya) didefinisikan. Hasilnya varians sisa variabel terikat diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang efektif karena tidak bergantung pada banyak asumsi dan data tidak perlu berdistribusi normal multivariat (model yang sama dapat menggunakan indikator pada skala kategorikal, ordinal, interval dan proporsional). Pengujian model struktural di PLS dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak PLS ver. 4 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 (*Convergen Validity*).
  - b. reabilitas dan validitas konstruk (*Construk Reability And Validity*)
  - c. Validitas diskriminasi (*Diskrimination Validity*).

2. Analisis model structural (*Inner Model*), yakni

- a. koefisien dermination (*R-Square*):
- b. f-square dan
- c. pengujian hipotesis

Ada dua kateгоре estimasi para meter yang dihasilkkan melalui (*partial least Square*) PLS. estimasi berat yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten termasuk dalam kateгоре pertama. Kategori kedua menggambarkan estiamasi jalur, yang menghubungkan variabel laten dan blok indikatornya model dan lokadsi indikatornya dan variabel laten, juga dikenal sebagai nilai konstanta regresi, termasuk dalam kategori ke tiga.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Lest 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)

### **3.6.1 Analisis 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 konstruk 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 konstruk. Jika korelasi dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk 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 konstruk 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 konstruk 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, konstruk 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  $R^2 = 0,75$  Model adalah substantial (baik). Jika nilai  $R^2 = 0,50$  Model adalah modrat (sedang). Jika nilai  $R^2 = 0,25$  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

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis *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.



## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Direksi Pt. Perkebunan Nusantara IV Regional II. Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 12 pernyataan untuk variabel kecerdasan spiritual(X1), 15 pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional (X2), dan 15 pernyataan untuk variabel kecerdasan sosial. Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 72 karyawan pada Kantor Pt. Perkebunan Nusantara IV Regional II sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel kinerja (Y), kecerdasan spiritual (X1), variabel kecerdasan emosional (X2), dan variabel kecerdasan sosial (X3). Jadi untuk setiap responden yang menjawab kuesioner maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

## 4.2 Identitas Responden

### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	39	54%
2	Perempuan	33	46%
<b>TOTAL</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Hasil pengolahan Data Primer (2024)**

Berdasarkan tabel 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 responden sebanyak 39 orang (54,0%) dan perempuan sebanyak 33 orang (46,0%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan di bagian Sumber Daya Manusia Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan Regional II 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	5	7%
2	21 – 30 Tahun	30	42%

3	31 – 40 Tahun	25	35%
4	41 – 50 Tahun	10	14%
5	> 50 Tahun	2	3%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, responden terbesar memiliki kisaran usia 21-30 dengan jumlah 30 orang (42, 0%) serta responden terkecil memiliki kisaran usia lebih dari 50 dengan jumlah 2 orang (3,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang berada pada Kantor Direksi Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan Regional II memiliki kisaraan usia lebih dari 50 tahun.

#### **4.1.2.3. Pendidikan Terakhir**

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

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	SMA/SMK	8	11%
2	D-3	28	39%
3	S-1	32	44%
4	S-2	2	3%
5	S-3	2	3%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah Strata 1 (S1) dengan jumlah 32 orang (44,0%) serta responden terkecil ada pada tingkat pendidikan Strata 2 (S2) dan Strata 3 (S3) dengan masing-masing jumlah responden sebanyak 2 orang (3,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan terakhir karyawan pada Kantor Direksi Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan Regional II adalah Strata 1 (S1).

#### 4.1.2.4. Lama Bekerja

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

#### 4.5 Identitas Responden Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 Tahun	4	6%
2	2 Tahun	5	7%
3	3 Tahun	18	35%
4	4 Tahun	21	33%
5	> 5 Tahun	24	29%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Berdasarkan tabel diatas lama bekerja responden yang terbesar adalah lebih dari 5 tahun, yakni sebanyak 24 orang (33,0%) dan responden terkecil dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak 1 orang (6,0%). Sehingga dapat disimpulkan

bahwa rata-rata lama bekerja karyawan pada Kantor Direksi Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan Regional II adalah lebih dari 5 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 Varibel Kinerja (Y)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	61	21	29	5	7	2	3	0	0	72	100
2	57	79	12	17	3	4	0	0	0	0	72	100
3	35	49	29	40	2	3	3	4	3	4	72	100
4	45	63	18	25	6	8	3	4	0	0	72	100
5	60	83	8	11	2	3	2	3	0	0	72	100
6	30	42	22	31	16	22	3	4	1	1	72	100
7	13	18	43	60	6	8	4	6	6	8	72	100
8	18	25	40	56	11	15	3	4	0	0	72	100
9	47	65	17	24	7	10	1	1	0	0	72	100
10	31	43	26	36	15	21	0	0	0	0	72	100
11	31	43	20	28	16	22	2	3	3	4	72	100
12	52	72	15	21	4	6	1	1	0	0	72	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

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

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (61%), setuju (29%), kurang setuju (7%), tidak setuju (3%).
2. Saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata, mayoritas responden menjawab sangat setuju (79%), setuju (17%), kurang setuju (4%).
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (49%), setuju (40%), kurang setuju (3%), tidak setuju (4%), sangat tidak setuju (4%).
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (63%), setuju (25%), kurang setuju (8%), tidak setuju (4%).
5. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (83%), setuju (11%), kurang setuju (3%), tidak setuju (3%).
6. Saya mampu memenuhi target pekerjaan dengan baik dan cermat, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (31%), kurang setuju (22%), tidak setuju (4%), sangat tidak setuju (1%).
7. Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (18%), setuju (60%), kurang setuju (8%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (8%).

8. Saya mampu bekerja dengan program yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (25%), setuju (56%), kurang setuju (15%), tidak setuju (4%).
9. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (65%), setuju (24%), kurang setuju (10%), tidak setuju (1%).
10. Saya memiliki tanggung jawab yang jelas tentang pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (36%), kurang setuju (21%).
11. Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (28%), kurang setuju (22%), tidak setuju (3%), sangat tidak setuju (4%).
12. Saya memiliki kemampuan untuk mengatur waktu saya dengan baik dan efektif, mayoritas responden menjawab sangat setuju (72%), setuju (21%), kurang setuju (6%), tidak setuju (1%).

#### 4.1.3.2. Variabel Kecerdasan Spiritual (X1)

**Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Kecerdasan Spiritual (X1)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	43	26	36	15	21	0	0	0	0	72	100
2	13	18	50	69	7	10	2	3	0	0	72	100
3	16	22	40	56	10	14	5	7	1	1	72	100
4	41	57	23	32	5	7	3	4	0	0	72	100

5	22	31	42	58	5	7	2	3	1	1	72	100
6	9	13	53	74	6	8	3	4	1	1	72	100
7	21	29	48	67	1	1	2	3	0	0	72	100
8	21	29	48	67	0	0	3	4	0	0	72	100
9	35	49	32	44	4	6	1	1	0	0	72	100
10	39	54	23	32	8	11	0	0	2	3	72	100
11	21	29	36	50	11	15	2	3	2	3	72	100
12	21	29	36	50	11	15	2	3	2	3	72	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kecerdasan Spiritual (X1) bahwa:

1. Saya mampu menyesuaikan diri dalam berbagai kesulitan yang dihadapi dilingkungan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (36%), kurang setuju (21%).
2. Saya memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (18%), setuju (69%), kurang setuju (10%), tidak setuju (3%).
3. Saya mudah bergaul dan berkomunikasi kepada rekan kerja tanpa cepat merasa tersinggung, mayoritas responden menjawab sangat setuju (22%), setuju (56%), kurang setuju (14%), tidak setuju (7%), sangat tidak setuju (1%).
4. Saya menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (57%), setuju (32%), kurang setuju (7%), tidak setuju (1%).



5. Saya mampu menjauhi hal-hal yang negatif dengan kesadaran dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (31%), setuju (58%), kurang setuju (7%), tidak setuju (3%), sangat tidak setuju (1%).
6. Saya menyadari kekurangan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju (13%), setuju (74%), kurang setuju (8%), tidak setuju (4%), sangat tidak setuju (1%).
7. Saya belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya untuk menghadapi penderitaan , mayoritas responden menjawab sangat setuju (29%), setuju (67%), kurang setuju (1%), tidak setuju (1%).
8. Saya memiliki optimis yang tinggi dalam menjalani pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (29%), setuju (67%), tidak setuju (4%).
9. Saya dapat menemukan cara-cara untuk terus melangkah maju ketika hal-hal buruk menimpa saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (49%), setuju (44%), kurang setuju (6%), tidak setuju (1%).
10. Saya mampu mengontrol rasa sakit pada diri sendiri terhadap berbagai tekanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (54%), setuju (32%), kurang setuju (11%), sangat tidak setuju (3%).
11. Saya memiliki kemampuan untuk ikhlas terhadap suatu hal buruk yang menimpa diri sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju (29%), setuju (50%), kurang setuju (15%), tidak setuju (3%), sangat tidak setuju (3%).

12. Saya tidak akan menjadikan alasan ketika mengalami rasa sakit dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (29%), setuju (50%), kurang setuju (15%), tidak setuju (3%), sangat tidak setuju (3%).

#### 4.1.3.3. 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:

**Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Kecerdasan Spiritual (X1)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	44	30	42	7	10	2	3	1	1	72	100
2	33	46	20	28	13	18	5	7	1	1	72	100
3	42	58	21	29	5	6	5	7	0	0	72	100
4	29	40	32	44	6	8	8	11	1	1	72	100
5	40	56	23	32	9	13	0	0	0	0	72	100
6	34	47	28	39	7	10	3	4	0	0	72	100
7	25	35	28	39	16	22	3	4	0	0	72	100
8	42	58	19	26	8	11	3	4	0	0	72	100
9	31	43	30	42	7	10	4	6	0	0	72	100
10	49	68	19	26	4	6	0	0	0	0	72	100
11	41	57	20	28	10	14	1	1	0	0	72	100
12	43	60	18	25	9	13	2	3	0	0	72	100
13	34	47	35	49	3	4	0	0	0	0	72	100
14	39	54	24	33	7	10	2	3	0	0	72	100

15	42	58	18	25	9	13	2	3	1	1	72	100
----	----	----	----	----	---	----	---	---	---	---	----	-----

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kecerdasan Emosional (X2) bahwa:

1. Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju (44%), setuju (42%), kurang setuju (10%), tidak setuju (3%), sangat tidak setuju (1%).
2. Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46%), setuju (28%), kurang setuju (18%), tidak setuju (7%), sangat tidak setuju (1%).
3. Saya tidak mau tahu respon orang lain tentang perilaku yang sudah dilakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (58%), setuju (29%), kurang setuju (6%), tidak setuju (7%).
4. Saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi pada diri sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (44%), kurang setuju (8%), tidak setuju (11%), sangat tidak setuju (1%).
5. Saya mampu mengendalikan emosi dalam keadaan penuh tekanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (56%), setuju (32%), kurang setuju (13%).
6. Saya selalu bias tenang dengan cepat ketika sedang marah, mayoritas responden menjawab sangat setuju (47%), setuju (39%), kurang setuju (10%), tidak setuju (4%).

7. Saya malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sa  
mayoritas responden menjawab sangat setuju (35%), setuju (39%), kurang  
setuju (22%), tidak setuju (4%).
8. Saya mampu memoyivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada  
diri sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju (58%), setuju (26%),  
kurang setuju (11%), tidak setuju (4%).
9. Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit, mayoritas  
responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (42%), kurang setuju (10%),  
tidak setuju (6%).
10. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang lain disekitar,  
mayoritas responden menjawab sangat setuju (68%), setuju (26%), kurang  
setuju (6%).
11. Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain, mayoritas responden  
menjawab sangat setuju (57%), setuju (28%), kurang setuju (14%), tidak  
setuju (1%).
12. Saya selalu tahu emosi orang disekitar dari perilaku mereka, mayoritas  
responden menjawab sangat setuju (60%), setuju (25%), kurang setuju  
(13%),, tidak setuju (3%).
13. Saya mampu menyelesaikan konflik dengan orang lain, mayoritas responden  
menjawab sangat setuju (47%), setuju (49%), kurang setuju (4%).

14. Saya selalu perhatian terhadap kepentingan orang lain, mayoritas responden menjawab sngat setuju (54%), setuju (33%), kurang setuju (10%), tidak setuju (3%).

15. Saya memiliki sifat mudah bergaul dengan sesama, mayoritas responden menjawab sangat setuju (58%), setuju (25%), kurang setuju (13%), tidak setuju (3%), sangat tidk setuju (1%).

#### 4.1.3.4. Variabel Kecerdasan Sosial (X3)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepda karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kecerdasan Sosial (X3) sebagai berikut:

**4.9 Tabel Skor Kuesioner Variabel Kecerdasan Sosial (X3)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	46	24	33	10	14	3	4	2	3	72	100
2	32	44	24	33	9	13	5	7	2	3	72	100
3	28	39	19	26	18	25	4	6	3	4	72	100
4	37	51	22	31	9	13	4	6	0	0	72	100
5	41	57	24	33	3	4	2	3	0	0	72	100
6	46	64	21	29	3	4	2	3	0	0	72	100
7	47	65	25	35	2	3	2	3	0	0	72	100
8	23	32	30	42	13	18	4	6	0	0	72	100
9	22	31	39	54	12	17	3	4	0	0	72	100
10	35	49	32	44	2	3	2	3	0	0	72	100
11	35	49	32	44	2	3	2	3	1	1	72	100

12	34	47	33	46	3	4	2	3	0	0	72	100
13	37	51	30	42	3	4	2	3	0	0	72	100
14	42	58	27	38	3	4	0	0	0	0	72	100
15	31	43	33	46	6	8	2	3	0	0	72	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)**

Dari tabel diatas dapat di jelaskan mengenai pernyataan dari variabel kecerdasan Sosial (X3) bahwa:

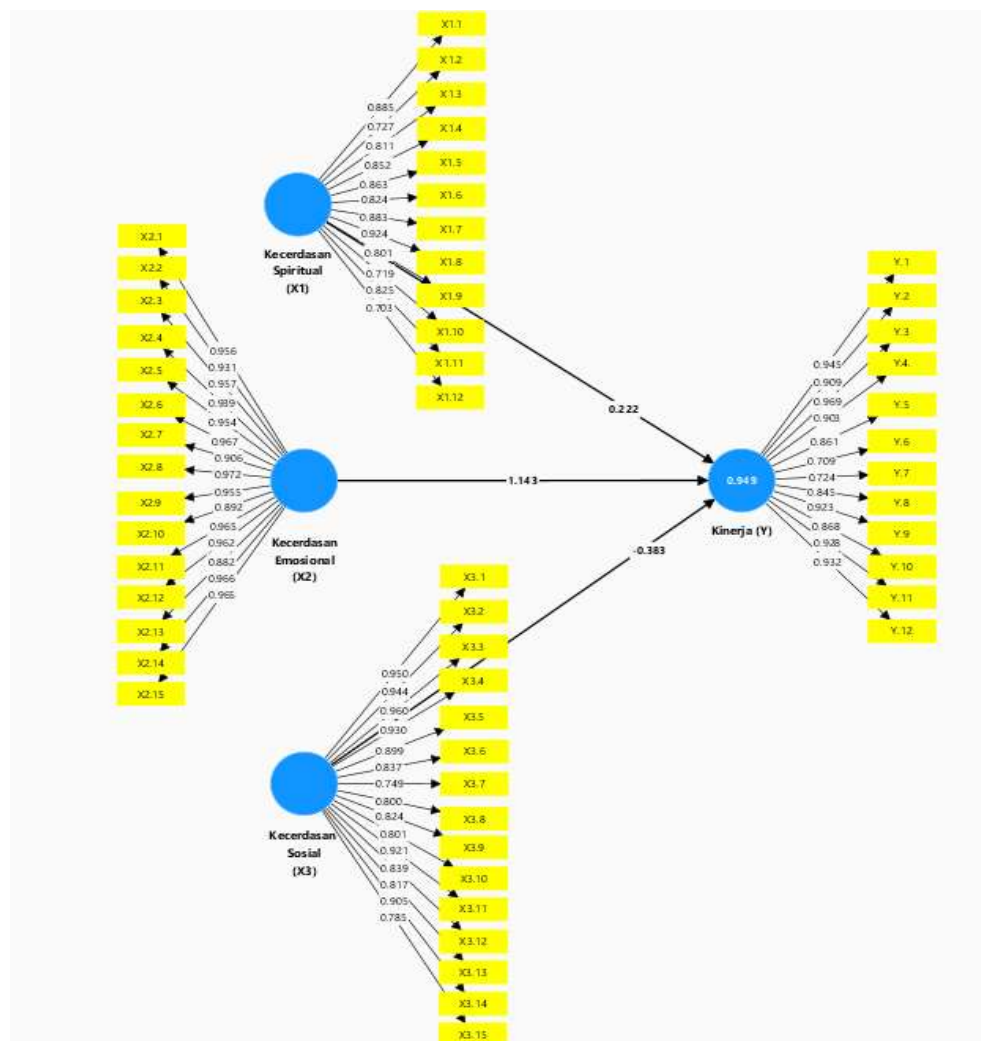
1. Saya mempunyai kemampuan dan memahami apa yang diinginkan orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46%), setuju (33%), kurang setuju (14%), tidak setuju (4%), sangat tidak setuju (3%).
2. Saya dapat memberi solusi ketika orang lain memiliki masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju (44%), setuju (33%), kurang setuju (13%), tidak setuju (7%), sangat tidak setuju (3%).
6. Saya dapat menciptakan suasana kerja senyaman mungkin, mayoritas responden menjawab sangat setuju (64%), setuju (29%), kurang setuju (4%), tidak setuju (3%).
7. Saya merasa konsisten dengan perilaku saya sendiri untuk diajukan kepada orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju (65%), setuju (35%), kurang setuju (3%), tidak setuju (3%).
8. Saya mampu untuk berbuat sesuai dengan apa yang dibutuhkan orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju (32%), setuju (42%), kurang setuju (18%), tidak setuju (6%).

9. Saya merasa tidak menginginkan orang lain mengetahui semuanya tentang diri sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju (31%), setuju (54%), kurang setuju (17%), tidak setuju (4%).
10. Saya selalu menyampaikan gagasan yang benar dan tepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju (49%), setuju (44%), kurang setuju (3%), tidak setuju (3%).
11. Saya mampu menyampaikan gagasan yang mudah dipahami, mayoritas responden menjawab sangat setuju (49%), setuju (44%), kurang setuju (3%), tidak setuju (3%), sangat tidak setuju (1%).
12. Saya mampu menyampaikan gagasan untuk mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (47%), setuju (46%), kurang setuju (4%), tidak setuju (3%).
13. Saya merasa tidak enak ketika melihat orang lain menderita, mayoritas responden menjawab sangat setuju (51%), setuju (42%), kurang setuju (4%), tidak setuju (3%).
14. Saya mampu memberikan perhatian kepada orang lain ketika mereka merasa sedih, mayoritas responden menjawab sangat setuju (58%), setuju (38%), kurang setuju (4%).
15. Saya mampu memahami tentang orang lain dengan melihat sudut pandang mereka, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (46%), kurang setuju (8%), tidak setuju (3%).

## 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.



Gambar 4.1 Hasil PLS Algorithm



#### 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 indicator 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
Kinerja (Y)	Y1	0,945	Valid
	Y2	0,909	Valid
	Y3	0,969	Valid
	Y4	0,903	Valid
	Y5	0,863	Valid
	Y6	0,709	Valid
Kinerja (Y)	Y7	0,724	Valid
	Y8	0,845	Valid
	Y9	0,923	Valid
	Y10	0,868	Valid
	Y11	0,928	Valid
	Y12	0,932	Valid

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Keterangan</b>
Kecerdasan Spiritual (X1)	X1.1	0,885	Valid
	X1.2	0,727	Valid
	X1.3	0,811	Valid
	X1.4	0,852	Valid
	X1.5	0,863	Valid
	X1.6	0,824	Valid
	X1.7	0,883	Valid
	X1.8	0,924	Valid
	X1.9	0,801	Valid
	X1.10	0,719	Valid
	X1.11	0,825	Valid
	X1.12	0,703	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,956	Valid
	X2.2	0,931	Valid
	X2.3	0,957	Valid
	X2.4	0,939	Valid
	X2.5	0,954	Valid
	X2.6	0,967	Valid
	X2.7	0,906	Valid
	X2.8	0,972	Valid
	X2.9	0,955	Valid
	X2.10	0,892	Valid
	X2.11	0,965	Valid
	X2.12	0,962	Valid
	X2.13	0,882	Valid
	X2.14	0,966	Valid
	X2.15	0,965	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kecerdasanl Sosial (X3)	X3.1	0,950	Valid
	X3.2	0,944	Valid
	X3.3	0,960	Valid
	X3.4	0,930	Valid
	X3.5	0,899	Valid
	X3.6	0,837	Valid
	X3.7	0,749	Valid
	X3.8	0,800	Valid
	X3.9	0,824	Valid
	X3.10	0,801	Valid
	X3.11	0,921	Valid
	X3.12	0,839	Valid
	X3.13	0,817	Valid
	X3.14	0,905	Valid
	X3.15	0,785	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***

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's alpha</i></b>
Kecerdasan Spiritual	0,976
Kecerdasan Emosional	0,991
Kecerdasan Sosial	0,955
Kinerja	0,973

**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 spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.12 Hasil *Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>
Kecerdasan Spiritual	0,962
Kecerdasan Emosional	0,992
Kecerdasan Sosial	0,964
Kinerja	0,977

**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 spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial 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 dengan 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***

<b>Variabel</b>	<b><i>Average Variance Extracted</i></b>
Kecerdasan Spiritual	0,751
Kecerdasan Emosional	0,893
Kecerdasan Sosial	0,674
Kinerja	0,774

**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 kecerdasanspiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, 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	0,949	0,946

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)**

Berdasarkan tabel diatas mengenai pengujian nilai *R-Square* untuk variable kinerja (Y) sebesar 0,949 atau 94,9%. Nilai tersebut mengindikasikan bhawa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan spiritual (X1) , kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan sosial (X3) sebesar 94,9%. Sedangkan sisanya sebesar 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian. Dengan demikian demikian model tergolong substansial (kuat).

#### 4.2.2.2. Hasil Uji *F-Square*

Pengukurang *F-Square* atau *Effect size* adalah ukuran 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 eksogen terhadap endogen.
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***

<b>Variabel</b>	<b>Kecerdasan Spiritual (X1)</b>	<b>Kecerdasan Emosional (X2)</b>	<b>Kecerdasan Sosial (X3)</b>	<b>Kinerja (Y)</b>
Kecerdasan Spiritual				0,139
Kecerdasan Emosional				1,655
Kecerdasan Sosial				0,162
Kinerja				

**Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)**

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas bahwa variabel kecerdasan spiritual (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,139 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen. Kemudian variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 1,165, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen. Sementara itu variabel kecerdasan social (X3) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,612, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### 4.2.3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan Analisis *direct effect* (pengaruh langsung). Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Kriterianya:

- 1) Koefisien jalur (*path coefficient*): jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen mengikat/naik, maka nilai variabel endogen juga mengikat/naik. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negative, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlaan arah, jika nilai suatu variabel eksogen/naik, maka nilai variabel endogen menurun.
- 2) Nilai Probabilitas/Signifiknasi (*P-Values*): Jika nilai *P-Values*  $< 0,05$ , maka signifikan. Jika nilai *P-Values*  $> 0,05$ , maka signifikan.



Tabel 4.16. Hasil *Path Coefficients* (Hipotesis)

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standartd Deviation	T-Statistics	P-Values
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja	0.222	0.213	0.167	3.305	0.001
Kecerdasan Emosional -> Kinerja	1.143	1.179	0.144	7.959	0.000
Kecerdasan Sosial -> Kinerja	-0.383	-0.412	0.147	2.603	0.009

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:

1. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.305. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik pula kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0.001 < 0,05$ , dengan demikian kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kompetensi mempunyai *path coefficient* sebesar 7.959. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kecerdasan sosial terhadap kompetensi mempunyai *path coefficient* sebesar 2.603. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kecerdasan sosial, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0,009 < 0,05$ , dengan demikian kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.3. Pembahasan**

#### **4.3.1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0.001 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0.222 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Hidayah, (2019) mereka mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, jadi adanya kecerdasan spiritual yang baik, karyawan cenderung mampu menghasilkan output kerja yang baik pula. Penelitian tentang pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan juga dilakukan Nurhayati, (2022) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan dan juga positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Metro Tasikmalaya artinya semakin baik kinerja nya dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan spiritual seorang karyawan 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 spiritual 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 spiritual adalah mampu mengontrol rasa sakit pada diri sendiri terhadap berbagai tekanan. Oleh sebab itu diharapkan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat lebih memperhatikan indikator tersebut tanpa mengenyampingkan indikator – indikator lainnya.

Penelitian ini sejalan (Nurputri Emayanti et al., 2022; Baharuddin et al., 2018; Sari & Azizah, 2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan memiliki kecerdasan spiritual 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 memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 1.143. dari hasil tersebut 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 karyawan 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 lainnya.

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 seorang karyawan mampu mengendalikan emosi dan menahan diri maka akan semakin baik kinerja karyawan perusahaan.

#### **4.3.3. Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja**

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kecerdasan sosial terhadap kompetensi memiliki *p-value* sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,586. Dari hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan sosial terhadap kinerja.

Pada dasarnya kecerdasan sosial dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Menurut teori Aprilia & Nururly, (2023) Kecerdasan sosial adalah sebagai kemampuan untuk dapat hidup dengan orang lain dan membuat mereka mau bekerjasama. Kemudian (Mulya et al., 2023) kecerdasan sosial karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan sosial 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 kurangnya kemauan serta kemampuan dalam melakukan kerja sama antar orang lain untuk menemukan sebuah solusi, kerjasama tim yang baik ditandai dengan interaksi yang baik pula antar karyawan. 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 (Eva Rachmawati et al., 2018; Restanti et al., 2020; Verayanti et al., 2014) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarlan & Rifadin, 2016) dimana tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan sosial terhadap kinerja.

#### **4.3.4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p-value sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel path coefficient sebesar 0,222. Kemudian uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p-value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel path coefficient sebesar 0,143. Dan dari uji hipotesis juga menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p-value sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel path coefficient sebesar 0,383.

Pada dasarnya kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan sosial dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Menurut (Nurhayati, 2022 ) kecerdasan spiritual kemampuan untuk memberikan makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah- langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran yang integralistik sera berprinsip hanya karena Allah. Kemudian Menurut (Setiawan et al., 2022) kecerdasan emosional merupakan keahlian atau kemampuan untuk mengetahui, mengerti emosi, bahasa emosional, dan mampu mengelola emosi diri dan orang lain. Adapun Menurut (Ali Mudzakir et al., 2022) kecerdasan sosial

adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Sholiha, 2017 ; Trihandini, 2013; purnawati., 2009) yang mengatakan adanya pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Oktaviani & Syamsir, 2018) menunjukkan bahwa faktor kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual menyumbang 80% berkontribusi terhadap kesuksesan individu, kemudian barulah sisanya berasal dari kecerdasan intelektual.

## **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. Dalam penelitian ini secara parsial bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Dalam penelitian ini secara parsial bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Dalam penelitian ini secara parsial bahwa kecerdasan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Dalam penelitian ini secara simultan bahwa kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 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 kecerdasan karyawan, sehingga kualitas kinerja karyawan dapat terjaga.
2. Disarankan agar PT. Perkebunan Nusantara IV Medan untuk mengadakan program-program yang dapat meningkatkan kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial.
3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan guna pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian pada tempat maupun jenis variabel yang sama di masa yang akan datang, hendaknya menambah variabel lain dan memperbanyak sampel agar penelitian lebih mendalam.

## 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

- Aini, M. K. (2022). Efektivitas Konseling Kelompok Behavior Teknik Modeling Untuk Meningkatkan Kecerdasan Sosial Bagi Siswa Sekolah Menengah Pertama di Kota Semarang. *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 6(3), 36-44.
- Agustina, I. D., Afriani, S., & Irwanto, T. (2020). The Effect Of Compensation On The Performance Of State Civil Services (Asn) On The Regional Service Agency And Human Resources Development Of Kaur District. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(3), 100-109.
- Ali Mudzakir, Moch. Muwaffiqillah, & Imron Muzakki. (2022). Pengaruh Antara Kecerdasan Sosial Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan. *Happiness:Journal Of Psychology And Islamic Science*, 2(1), 41–55. <https://doi.org/10.30762/Happiness.V2i1.338>
- 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.
- Awang, I. S., Meryanti, M., & Mulyadi, Y. B. (2019). Kecerdasan Emosional Peserta Didik Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 1(1), 41–50. <https://doi.org/10.23917/Ppd.V1i1.7946>
- Baharuddin, B., & Zakaria, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5071>
- Chusminah, & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta*, 3(1), 61–70.
- Dewi, S, M, N., & Sudibya, A, G, I. (2016). Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Ni Made Sintya Dewi 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Eksistensi Badan Usaha Milik Negara ( Bumn ) Di Indonesia Sebagai Salah Satu. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7473–7499.
- Dwiastanti, A., & Wahyudi, A. (2022). Peran Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kota Malang. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(2), 241–254. <https://doi.org/10.31842/Jurnalinobis.V5i2.227>

- Ekowati, S., Finthariasari, 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.
- Endarsih, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2823-2837.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3. Empiris (2nd Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.0 Untuk Penelitian
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 Dan Smart PLS 3.0*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hidayah, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Pln (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 58–65.
- 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.
- Ikhsan, M. F., & Nurmaiti, S. (2020). “Perancangan Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Dengan Metode Rating Scale.” *Jurnal Rekayasa Informasi*, 9(1), 1–5.
- Irianto, Arianto Al-Hikma, M. R., & Anggataruna, R. (2022). Implementasi Pembelajaran Mata Kuliah Pendidikan Agama Islam Dalam Mengembangkan Kecerdasan Emosional, Spiritual, Dan Sosial Mahasiswa Stti Bontang. *Bedumanagers Journal*, 3(2), 1–7. <https://doi.org/10.30872/Bedu.V3i2.1837>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 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.

- Kasmir, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT. Meizer Global Sejahtera Jakarta. (*Jurnal Inovasi Penelitian*), 8(2), 420–443.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh *Manajemen* Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4863>
- 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.
- Mardiah, M., Napratilora, M., Syahid, A., & Nur, S. (2022). Cara Guru Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Kepada Anak. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 81–100. <https://doi.org/10.46963/Alliqo.V7i1.541>
- Meiranti, E., & Sutoyo, A. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Resiliensi Akademik Siswa SMK Di Semarang Utara. *Indonesian Journal Of Counseling And Development*, 2(2), 119–130. <https://doi.org/10.32939/Ijocd.V2i2.601>.
- 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>
- Nabila, S, V., Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal kewarganegaraan*, 6(2), 2788-29797.
- Nuha, R. A., & Pedhu, Y. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Berpikir Kreatif Mahasiswa Program Studi Bimbingan Dan Konseling. *Jurnal Psiko Edukasi*, 19(2), 128–139. <https://mx2.atmajaya.ac.id/index.php/psikoedukasi/article/download/3430/1584>
- Nuraisyiah, N., Nurjannah, N., & Rijal, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Belajar Siswa Program Keahlian Akuntansi. *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan*, 13(2), 218-225. <https://doi.org/10.31764/Paedagogia.V13i2.10668>
- 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>

- Nurhayati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Non Manajer Grand Metro Hotel Tasikmalaya). *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(6).
- Oktaviani, Y., & Syamsir, S. (2018). Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal Of Education On Social Science)*, 2(2), 147-158. <https://doi.org/10.24036/Jess/Vol2-Iss2/101>
- Pedhu, Y. (2022). Analisis Korelasional Antara Kecerdasan Spiritual Dan Resiliensi Psikologis Mahasiswa Seminaris. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 597-603. <https://doi.org/10.29210/020221833>
- Perdanakusuma, A. R., Hanggara, B. T., & Hasnanursanti, A. R. (2022). Analisis Usability Website Resmi Pemerintah Kota Surakarta Menggunakan Metode Heuristic Evaluation. *Jurnal Tecnosienza*, 6(2), 429–443.
- Prasetyo, A., & Sutoyo, A. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Aktualisasi Diri Siswa SMA Negeri 1 Bergas. *Indonesian Journal Of Guidance And Counseling: Theory And Application*, 11(3), 1–23.
- Purnamasari, D., Ma'mun, A., & Juliantine, T. (2020). Pengaruh Physical Activity Terhadap Emotion Dan Social Skills Effect Of Physical Activity On Emotion And Social Skills. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 20(1), 20–31.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/Jaba.V4i2.1981>
- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Emosional Serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Di Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 225–245.
- Rizal, N. A., Nurul, F., & Isa, A. M. (2023). Kecerdasan Sosial ( Societal Comptance ). *Jurnal Roset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 10–23. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jrimwidyakarya/article/view/762>
- 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), 419-429.
- Febriani, H, S., Hanny, S., & Tjahyanti, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Kawasan Highrise PT.ABC Bekasi. *Trisakti School of Managemen*, 1-8.
- Septiarini, N. M. A., & Gorda, A. E. S. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan.

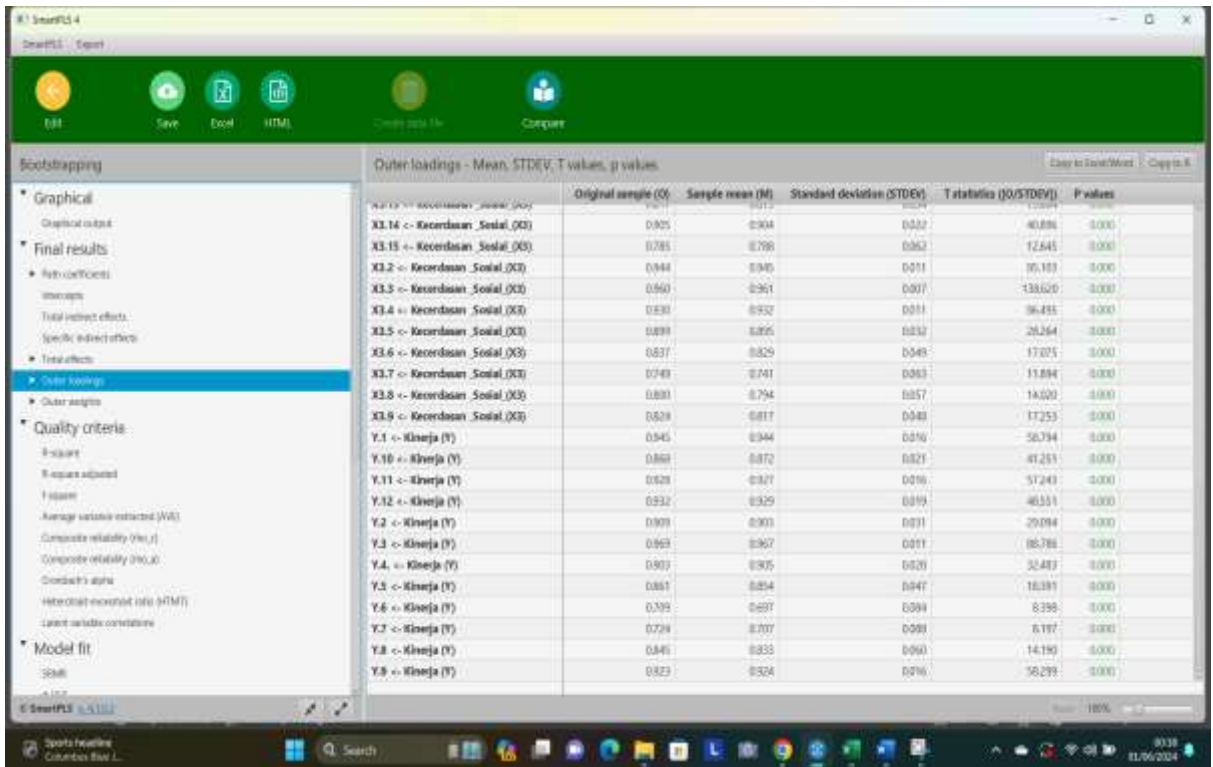
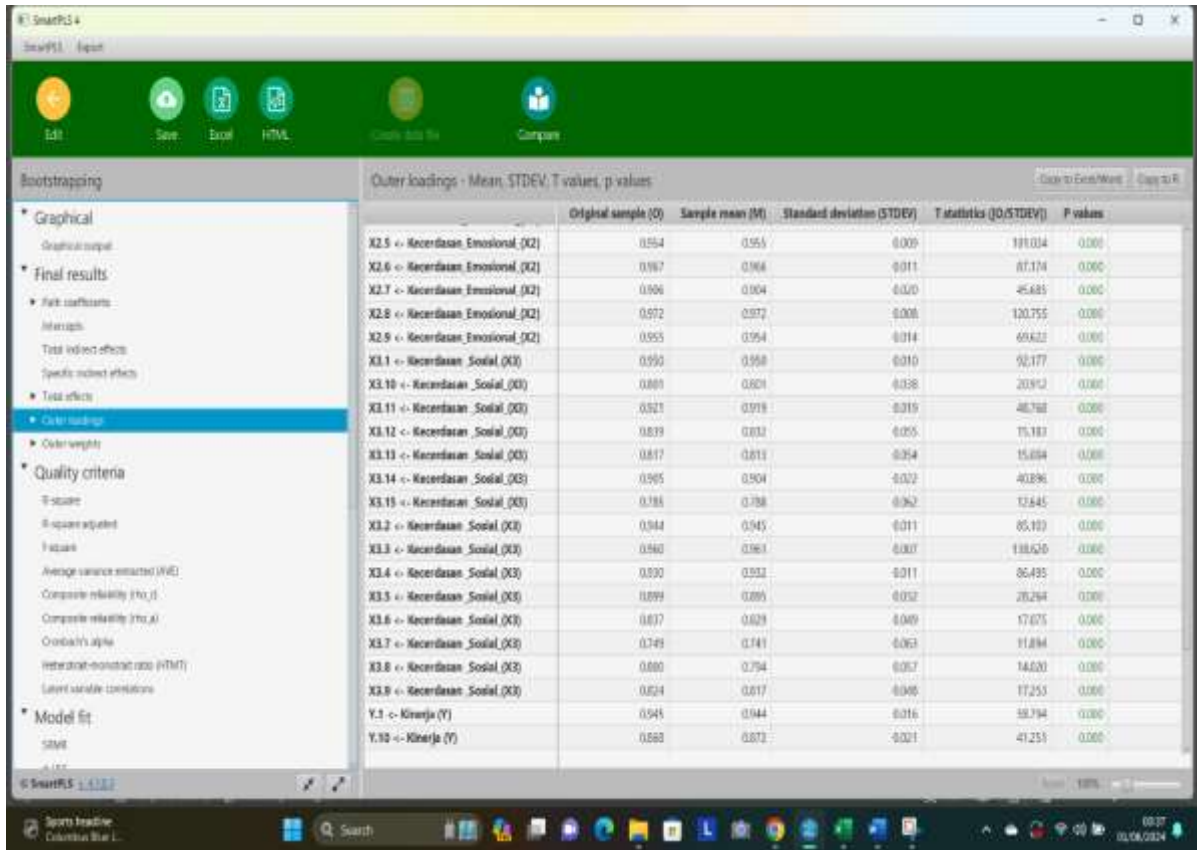
*Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(4), 24-41.

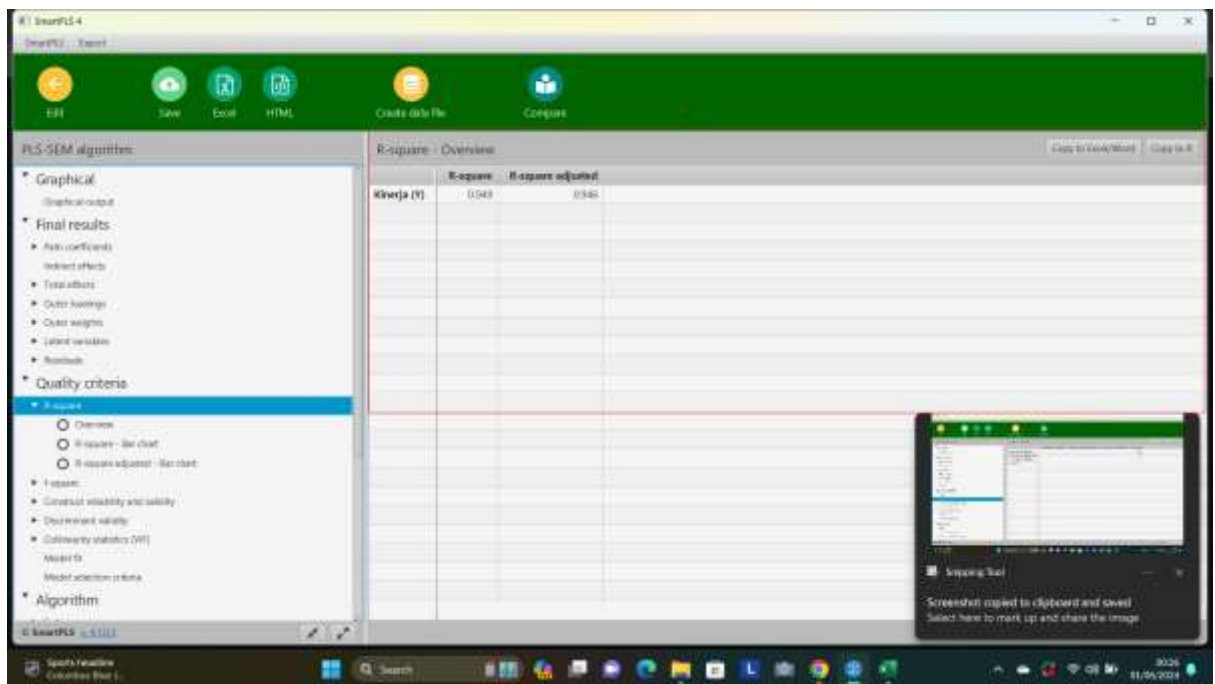
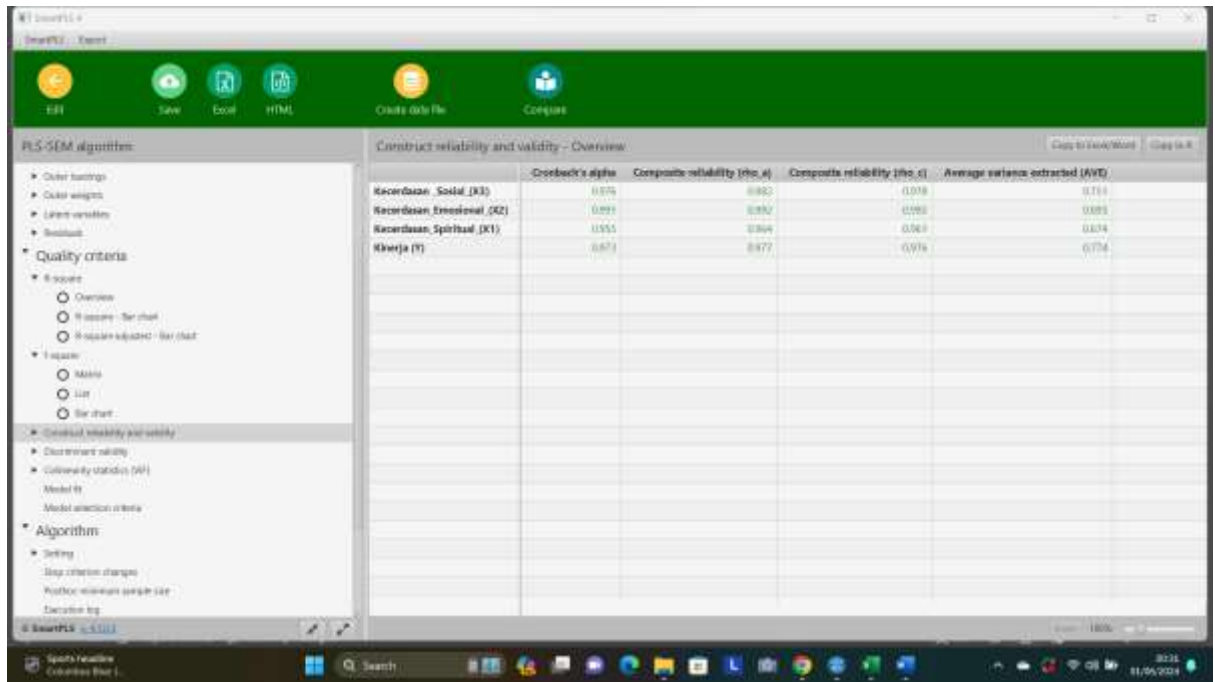
- Setiawan, H., Baihaqi, M. I., & Bebena, I. (2021). Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 156-172.
- Setyawan, A. A., & Simbolon, D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMK Kansai Pekanbaru. *Jurnal Penelitian Dan Pembelajaran Matematika*, 11(1), 11-18. <http://dx.doi.org/10.30870/jppm.v11i1.2980>
- Sholiha, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*, 07(17), 78–92.
- Simorangkir, L., Ginting, F., Siallagan, A. M., & Halawa, R. V. (2023). Hubungan Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Intelektual Dengan Perilaku Phubbing Pada Siswa Kelas 1 Dan 2 Di SMA Imelda Medan Tahun 2022. *Journal Of Comprehensive Science*, 2(6), 1896–1906.
- Sm, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. 1. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(4), 24-41.
- Su'ud, F. M. (2017). Pengembangan Keterampilan Sosial Anak Usia Dini Analisis Psikologi Pendidikan Islam. *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 6(2), 227–253. <https://doi.org/10.36668/Jal.V6i2.11>
- Syawali, I., Suriadi, A., & Komalasari, S. (2022). Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Al-Husna*, 2(1), 27-43. <https://doi.org/10.18592/Jah.V2i1.4516>
- 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>
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor–Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V5i2.15202>
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 376–384.
- Yarni, D., & Lestari, Y. I. (2017). Perbedaan Kecerdasan Interpersonal Pada Remaja Dengan Orangtua Lengkap Dan Tidak Lengkap. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 16-22. <https://doi.org/10.24014/Jp.V12i1.3004>

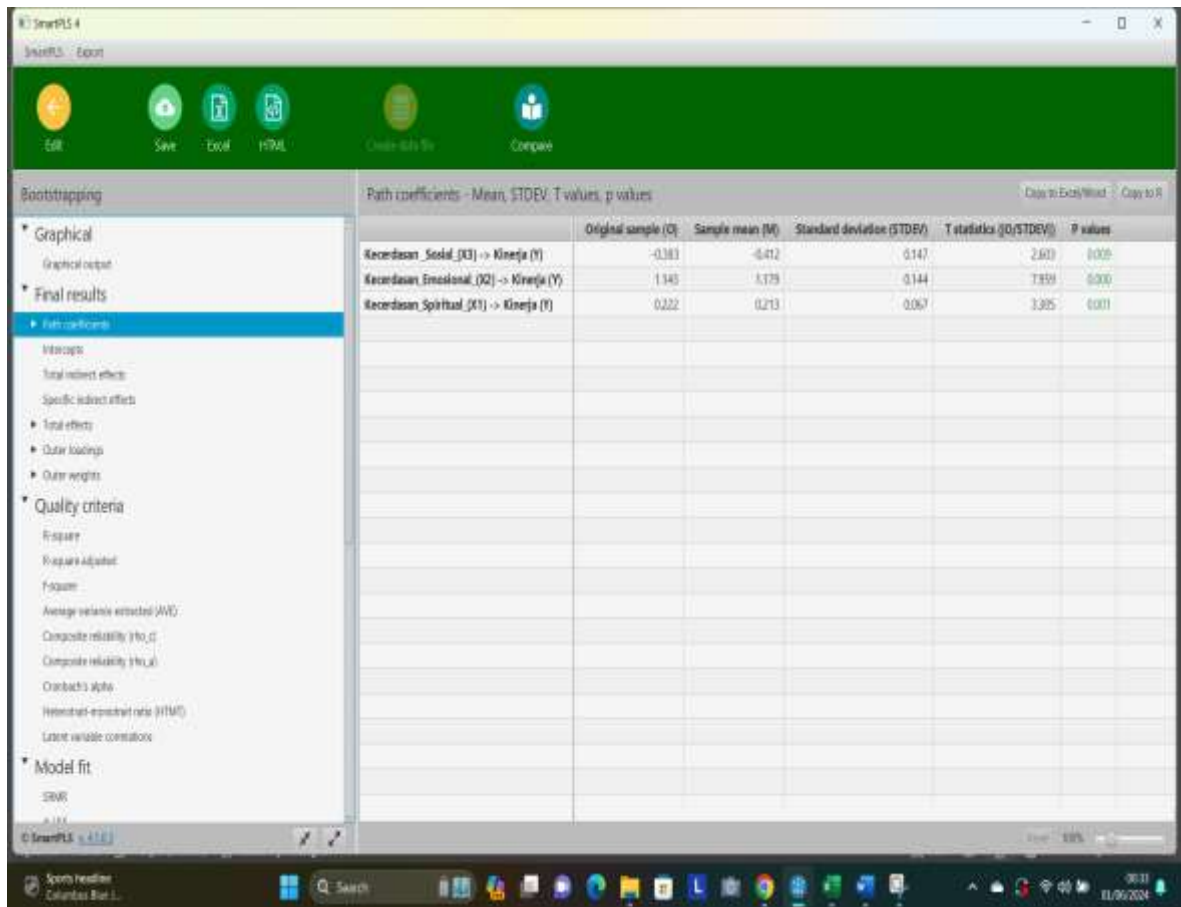
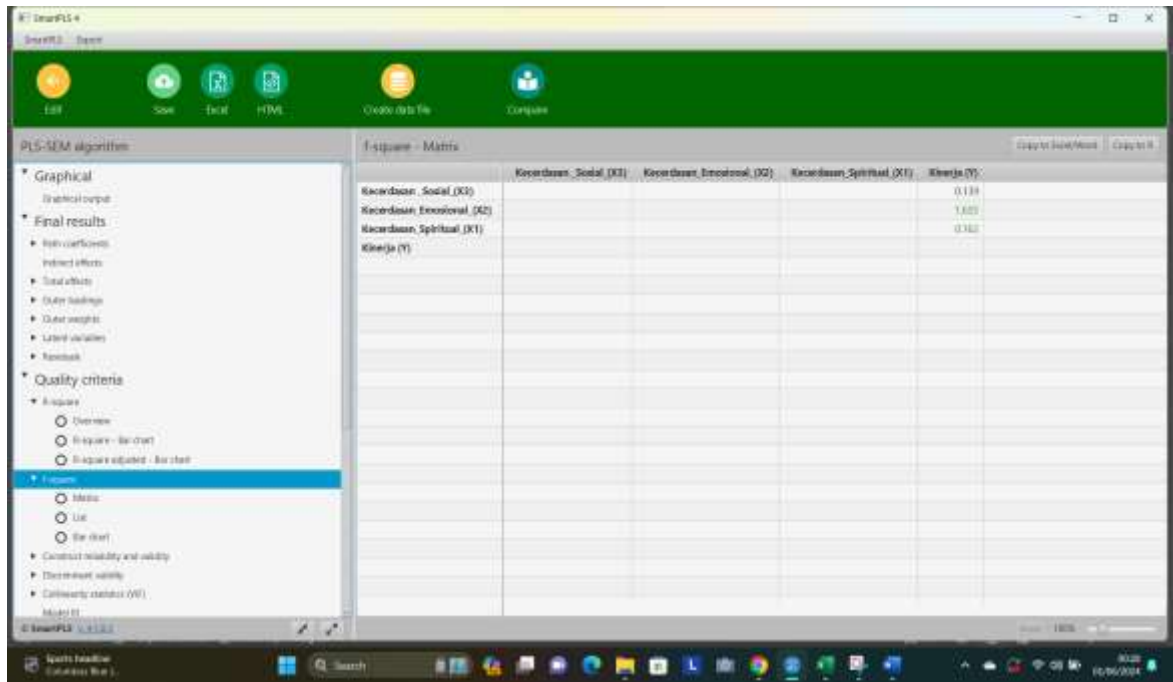
Yolanda, P., Widiانا, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>

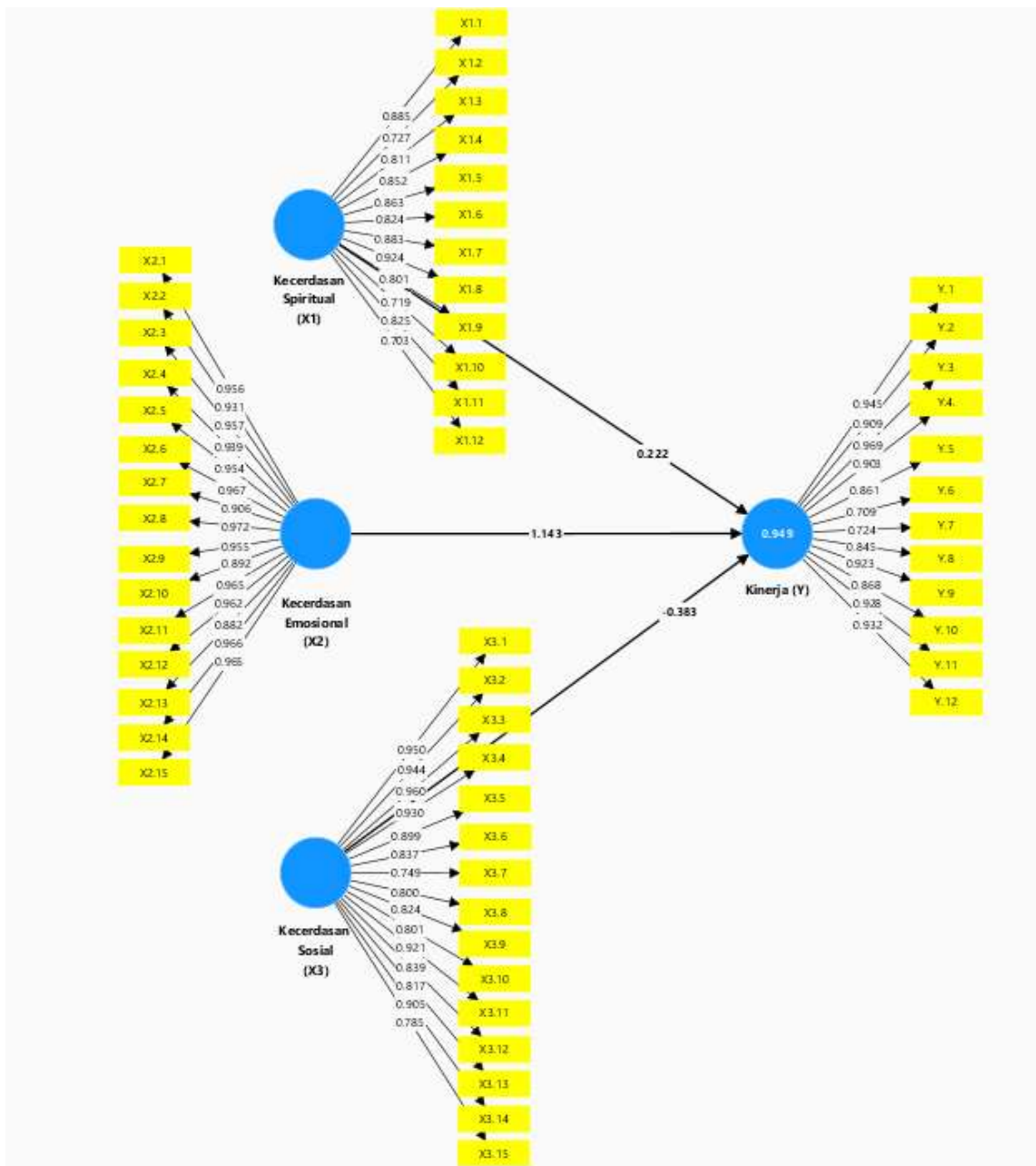


# **LAMPIRAN**









**Model Struktural PLS**

## KINERJA (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5



KECERDASAN SPIRITUAL (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5







4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	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	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	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1



4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3
3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
2	2	1	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4
1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	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 : Anggi Pratiwi

Npm : 2005160019

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan”**, maka saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya dibuat untuk kepentingan penelitian yang sedang saya lakukan dan tidak akan dibagikan kepada pihak luar, saya menjamin sepenuhnya kerahasiaan saat mengisi kuesioner. 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 kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Anggi Pratiwi

### 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)

Baca setiap pertanyaan dengan hati – hati, lalu pilih salah satu yang paling sesuai dengan situasi dan kondisi kerja Bapak/Ibu.

### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai pendapat Bapak/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
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
2.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan perusahaan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan pimpinan					
6.	Saya mampu memenuhi target pekerjaan dengan baik dan cermat					
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
7.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan					
8.	Saya mampu bekerja dengan program yang telah ditetapkan perusahaan					
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
10.	Saya memiliki tanggung jawab yang jelas tentang pekerjaan saya					



11.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas					
12..	Saya memiliki kemampuan untuk mengatur waktu saya dengan baik dan efektif					

**VARIABEL KECERDASAN SPIRITUAL (X<sub>1</sub>)**

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan Bersikap Fleksibel</b>						
1.	Saya mampu menyesuaikan diri dalam berbagai kesulitan yang dihadapi di lingkungan kerja					
2.	Saya memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan					
3.	Saya mudah bergaul dan berkomunikasi kepada rekan kerja tanpa cepat merasa tersinggung					
<b>Tingkat Kesadaran Yang Tinggi</b>						
4.	Saya menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang saya lakukan					
5.	Saya mampu menjauhi hal-hal yang negatif dengan kesadaran dalam bekerja					
6.	Saya menyadari kekurangan yang saya miliki					
<b>Kemampuan Untuk Menghadapi Dan Memanfaatkan Penderitaan</b>						
7.	Saya belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya untuk menghadapi penderitaan					
8.	Saya memiliki optimis yang tinggi dalam menjalani pekerjaan					
9.	Saya dapat menemukan cara-cara untuk terus melangkah maju ketika hal-hal buruk menimpa saya					
<b>Kemampuan Untuk Meghadapi Dan Melampaui Rasa Sakit</b>						
10.	Saya mampu mengontrol rasa sakit pada diri sendiri terhadap berbagai tekanan					
11.	Saya memiliki kemampuan untuk ikhlas terhadap suatu hal buruk yang menimpa diri sendiri					
12.	Saya tidak akan menjadikan alasan ketika mengalami rasa sakit dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan					

	yakin akan diberi kesembuhan					
--	------------------------------	--	--	--	--	--

**VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL (X<sub>2</sub>)**

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Mengenali Emosi Diri</b>						
1.	Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain					
2.	Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun					
3.	Saya tidak mau tahu respon orang lain tentang perilaku yang sudah dilakukan					
<b>Mengontrol Emosi</b>						
4.	Saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi pada diri sendiri					
5.	Saya mampu mengendalikan emosi dalam keadaan penuh tekanan					
6.	Saya selalu bisa tenang dengan cepat ketika sedang marah					
<b>Memotivasi Diri</b>						
7.	Saya malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama					
8.	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepa diri sendiri					
9.	Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit					
<b>Mengenali Emosi Orang Lain</b>						
10.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang lain disekitar					
11.	Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain					
12.	Saya selalu tahu emosi orang diekitar dari perilaku mereka					
<b>Membina Hubungan</b>						
13.	Saya mampu menyelesaikan konflik dengan orang					

	lain					
14.	Saya selalu perhatian terhadap kepentingan orang lain					
15.	Memiliki sifat mudah bergaul dengan sesama					

**VARIABEL KECERDASAN SOSIAL (X<sub>3</sub>)**

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Situasional Awareness</b>						
1.	Saya mempunyai kemampuan dan memahami apa yang diinginkan orang lain					
2.	Saya dapat memberi solusi ketika orang lain memiliki masalah					
3.	Saya sulit memahami sudut pandang orang lain					
<b>Presence</b>						
4.	Saya mampu megorganisasi dan memotivasi suatu kelompok					
5.	Saya berpedoman kepada etika ketika berhubungan dengan orang lain					
6.	Suasana kerja saya ciptakan senyaman mungkin					
<b>Authenticity</b>						
7.	Saya merasa konsisten dengan perilaku saya sendiri unuk ditujukan kepada orang lain					
8.	Saya mampu untuk berbuat sesuai dengan apa yang dibutuhkan orang lain					
9.	Saya merasa tidak menginginkan orang lain mengetahui semuanya tentang diri sendiri					
<b>Clarity</b>						
10.	Selalu menyampaikan gagasan yang benar dan tepat					
11.	Saya mampu menyampaikan gagagsan yang mudah dipahami					
12.	Saya mampu menyampaikan gagasan untuk mencapai tujuan					
<b>Emphaty</b>						

13.	Saya merasa tidak enak ketika melihat orang lain menderita					
14.	Saya mampu memberikan perhatian kepada orang lain ketika mereka merasa sedih					
15..	Saya mampu memahami tentang orang lain dengan melihat sudut pandang mereka					



**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3678/JD./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 : Anggi Pratiwi  
NPM : 2005160019  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

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

Identifikasi Masalah : permasalahan lingkungan kerja terhadap semangat kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Asian Agri  
2. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pptn I.v Medan

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

Hormat Saya  
Pemohon



(Anggi Pratiwi)



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

Jl. Kapten Mukhtar Beji No. 3, Medan, Telp. 061-4634567, Kode Pos 20235

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 3678/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/10/2023

Nama Mahasiswa : Anggi Pratiwi  
NPM : 2005160019  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 4/10/2023  
Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup> : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si 20/10/2023


Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup> : Pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan pada kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IV

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, .....

Dosen Pembimbing

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

Keterangan:

\*) Harus ada Pengisian Program Studi

\*\*) Harus ada Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Pihak dan Timus penitibimbing, akan tetap dipertanggung jawabkan ke-2 ini pada bentuk akhir \*) (Pihak Pengajukan Judul Mengetai)



# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan 09 Januari 2024M

Kepada Yth,  
Ketua/Sekretaris Program Studi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
Di  
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : 

A	N	G	G	I	P	R	A	T	I	W	I								
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

NPM : 

2	0	0	5	1	6	0	0	1	9										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat.Tgl. Lahir : 

P	M	K	S	G	M	I	I	9	M	E	I								
2	0	0	2																

Program Studi : Manajemen /  
Manajemen

Alamat Mahasiswa : 

D	U	S	U	N	V	D	E	S	A	B	A	T	U						
A	N	A	M																

Tempat Penelitian : 

P	T	P	E	R	K	E	B	U	N	A	N								
N	U	S	A	N	T	A	R	A	I	V									

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. Transkrip nilai sementara  
2. Kwitansi SPP tahap berjalan  
Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui  
Ketua/Sekretaris Program Studi  
  
(Dr. Yuliana, S.E., M.Si.)

Wassalam  
Pemohon  
  
(Anggi Pratiwi)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMERINAN PESAI MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akreditasi/PT/00/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Beari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622407 Fax. (061) 6625474 - 6611003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 143 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*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 : **18 January 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Anggi Pratiwi**  
N P M : **2005160019**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara IV**

Dosen Pembimbing : **Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

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 : 18 Januari 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : **Medan**  
Pada Tanggal : **06 Rajab 1445 H**  
**18 Januari 2024 M**



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

**Tembusan :**  
1. Pertinggal.







**UMSU**

Tagline: *Unggul | Cerdas | Berprestasi*

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENJELJARAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 28/2018/AN-PT/Akred/PT/2018  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622407 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

Nomor : 143 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024      Medan, 06 Rajab 1445 H  
Lampiran :      18 Januari 2024 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.Perkebunan Nusantara 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 : Anggi Pratiwi  
Npm : 2005160019  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara IV.

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. Peringgal





Nomor : 2SDM / X / Hq / II / 2024  
Lamp : -  
Hal : Izin Penelitian

Medan, 06 Februari 2024

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

**Tempat**

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 143/IL3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 18 Januari 2024 perihal Permohonan Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini :

NAMA	NIM	PRODI
Anggi Pratiwi	2005160019	Manajemen

Dizinkan 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  
Pir. Kepala Bagian



**Endang Sirewar**

Kasubag Personalia & Manajemen Kinerja SDM

Tembusan :  
- Arsip

AS,TEL,AK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif

Head Office Gedung Agro Plaza Lt. 8  
Jl. H.K. Rasuna Said Kav. 32 No.1  
Telp : +62 21 31119000  
Email : ptponusa44@ptpn4.co.id

Regional II - Medan  
Jl. Letjend Supriyo No 2 Medan  
Telp : +62 61 4154666  
Email : ptponusa44@ptpn4.co.id



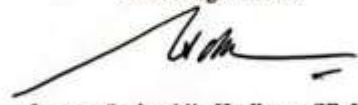
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kaptan Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

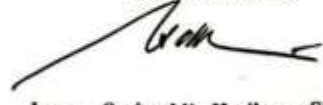
Nama Mahasiswa : Anggi Pratiwi  
NPM : 2005160019  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Visi dan misi perusahaan di buku panduan FEB LOM tentang sistematis dan nilai dari variabel X, Y, Z, X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> .	12/02-2024	J
Bab 2	Kajian pustaka. Menentukan kerangka pengertian, tujuan dan manfaat, faktor dan indikator yang mempengaruhi variabel X & Y serta uraian yang ada.	14/02-2024	J
Bab 3	R.O. diperbaiki dan variabel di buat tabel yang terdapat analisis & fortifikasi	19/02-2024	J
Daftar Pustaka	ditata kembali daftar pustaka (3 jurnal & 2 buku.)	21/02-2024	J
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Apa dan bagaimana formatnya & semaksimal.	22/02-2024	J

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

  
Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, Januari 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.



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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini *Rabu, 06 Maret 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Anggi pratiwi  
**N .P.M.** : 2005160019  
**Tempat / Tgl.Lahir** : dusun v desa batu anam,19-05-2002  
**Alamat Rumah** : Dusun V desa batu anam  
**Judul Proposal** : Pengaruh Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emosional, Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kiberja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Perbaikan variabel.....
Bab I	.....
Bab II	.....
Bab III	.....
Lainnya	Tambahkan Jurnal desen umsu
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Rabu, 06 Maret 2024

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

  
Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Sekretaris

  
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

  
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 06 Maret 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Anggi pratiwi  
N.P.NL : 2005160019  
Tempat / Tgl.Lahir : dusun v desa batu anam,19-05-2002  
Alamat Rumah : Dusun V desa batu anam  
Judul Proposal :Pengaruh Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emosional, Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kiberja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si*

Medan, Rabu, 06 Maret 2024

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

  
Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

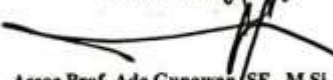
Sekretaris

  
Prof. Dr. Jusuzen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Prof. Dr. Jusuzen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

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



Medan, 16 Mei 2024

Nomor : 2SDM/eX/145/V/2024  
Lampiran : Ada  
Hal : Pelaksanaan Penelitian

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

Sehubungan dengan surat nomor 2SDM/X/148/II/2024 tanggal 26 Februari 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
Anggi Pratiwi	2005160019	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 diandatangani secara  
elektronik oleh:

**HMIR DWI PUTERA**

NIM : 4000077

Jabatan : KEPALA BAGIAN SDM DAN SISTEM  
MANAJEMEN

Email : hmir.dwi@ptpn4.co.id



Tembusan :  
- Arsip

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama Lengkap : Anggi Pratiwi  
Npm : 2005160019  
Tempat, Tanggal Lahir : PMKS GM-1, 19 Mei 2002  
Jenis Kelamin : Wanita  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Dusun V Desa Batu Anam  
Anak Ke : 3

### Data Orang Tua

Ayah : Suratno  
Ibu : Rahmalia  
Alamat : Dusun V Desa Batu Anam

### Pendidikan Formal

1. SD Swasta Muara Tiga Lulus Tahun 2014
2. SMPN 1 Air Batu Lulus Tahun 2017
3. SMAN1 Air Batu Lulus Tahun 2020
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Medan, Juni 2024  
Penulis

Anggi Pratiwi