

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
SATU PINTU KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

**NAMA : WANDI SAPUTRA HASIBUAN
NPM : 1805160029
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20138

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 15 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : WANDI SAPUTRA HASIBUAN
N P M : 1805160029
Program Studi : MANAJAMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MANDAILING NATAL
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

Penguji II

(YUDI SISWADI, SE., MM.)

(ASRIZAL EFENDY NST, SE., M.Si.)

PEMBIMBING

(RINI ASTUTI, SE., MM.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE., MM., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE CUNAWAN, SE., 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 : WANDI SAPUTRA HASIBUAN
N.P.M : 1805160029
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN MANDAILING NATAL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi



RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


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



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 : Wandu Saputra Hasibuan
NPM : 1805160029
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE, MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tambahkan penelitian Ardzhulu sebagai referensi tambahan serta jelaskan persamaan turunkan variabel X_1 & X_2 .	9/2-22	Ri
Bab 2	Tambahkan kembali referensi ini serta variabel Y & jelaskan ini semua sub bab.	15/2-22	Ri
Bab 3	sesuaikan indikator penelitian yg menjadi instrumen yg latar belakang Masalah.	21/2-22	Ri
Bab 4	Jelaskan hasil singkat yg diperoleh kesmpadan jelaskan Pembahasan yg sesuai hasil penelitian & perspektif peneliti.	20/7-22	Ri
Bab 5	Jelaskan secara singkat terkait hasil penelitian berikan saran yg relevan bagi perusahaan	25/7-22	Ri
Daftar Pustaka	Seluruh referensi harus terpublikasi di daftar pustaka dengan menggunakan Mendeley	26/7-22	Ri
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	4/8-22	Ri

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rini Astuti, SE, MM



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wandu Saputra Hasibuan
NPM : 1805160029
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU MANDAILING NATAL.

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil penelitian /karya ilmiah saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2022

Yang membuat pernyataan



WANDU SAPUTRA HASIBUAN

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MANDAILING NATAL

WANDI SAPUTRA HASIBUAN

Program: Studi Manajemen

Email: wandihasibuan2000@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh berjumlah 50 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ lalu nilai r^2 menunjukkan nilai sebesar 66.4% besaran pengaruh variabel bebas ke variabel terikat

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF INVESTMENT AND ONE DOOR INTEGRATED LICENSING SERVICES, MANDAILING NATAL REGENCY

WANDI SAPUTRA HASIBUAN

Program: Management Studies
Email: wandihasibuan2000@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of intellectual intelligence and emotional intelligence on performance at the One Stop Integrated Licensing and Investment Service Office, Mandailing Natal Regency, either partially or simultaneously. The approach used in this study is a quantitative and associative approach. The population in this study were all employees of the One Stop Integrated Licensing and Investment Service Office, Mandailing Natal Regency. The sample in this study used a saturated sampling technique of 50 employees. Data collection techniques in this study using documentation study techniques, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 22.00. The results of this study prove that partially intellectual intelligence has a significant effect on performance and emotional intelligence has a significant effect on performance. As well as intellectual intelligence and emotional intelligence simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the One-Stop Integrated Licensing and Investment Service Office of Mandailing Natal Regency because $f_{count} > f_{table}$ then the value of r Square shows a value of 66.4% the magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda dan ibunda tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan ketiga kakak saya yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti S.E., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

9. Ibu Titin Farida, S.E., MSi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat saya serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca terutama bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2022

Penulis

WANDI SAPUTRA HSB
NPM:1805160029

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor – Faktor Kinerja	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	10
2.1.2 Kecerdasan Intelektual	12
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual	12
2.1.2.2 Faktor – Faktor Kecerdasan Intelektual.....	13
2.1.2.3 Indikator Kecerdasan Intelektual.....	14
2.1.3 Kecerdasan Emosional	16
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	16
2.1.3.2 Faktor – Faktor Kecerdasan Emosional.....	17
2.1.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional.....	18
2.2 Kerangka Konseptual	19
2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja	20
2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	21
2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	22

2.3 Hipotesis	23
BAB 3 METODE PENELITIAN	24
3.1 Pendekatan Penelitian	24
3.2 Definisi Operasional	24
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.4 Populasi Dan Sampel	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Uji Validitas Dan Realibilitas	29
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.8 Uji Asumsi Klasik	34
3.9 Koefisien Determinasi	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN	37
4.1 Deskripsi Data	37
4.1.1 Identitas Responden	37
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian	40
4.2 Analisis Data	48
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	48
4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.2.3 Pengujian Hipotesis	51
4.2.4 Koefisien Determinasi	54
4.2.5 Pembahasan	55
BAB 5 PENUTUP	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	61
5.3. Keterbatasan Penelitian	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	25
Tabel 3.2 Indikator Kecerdasan Intelektual	25
Tabel 3.3 Indikator Kecerdasan Emosional	26
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	27
Tabel 3.5 Rincian Jabatan Di Kedinasan	28
Tabel 3.6 Skala Likert	29
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	31
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual	31
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	32
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Nikah	38
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 4.6 Pernyataan Distribusi Variabel Kinerja	40
Tabel 4.7 Pernyataan Distribusi Variabel Kecerdasan Intelektual.....	43
Tabel 4.8 Pernyataan Distribusi Variabel Kecerdasan Emosional.....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.11 Hasil Uji t	51
Tabel 4.12 Hasil Uji F	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja	21
Gambar 2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	22
Gambar 2.3 Pengaruh kecerdasan intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	23
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T	35
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot ofRegressionStandarzedResidual...	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja	52
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	53
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting yang ada dalam suatu instansi. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu instansi akan sangat tinggi. Dan untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang baik tersebut sebuah instansi memerlukan pegawai yang mampu mengemban tugas yang di berikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi di antaranya yaitu tingkat kecerdasan intelektual, tingkat kecerdasan emosional dan tentunya tingkat kinerja. Kinerja memang sangat penting bagi suatu instansi atau organisasi.

Seperti apa yang diungkapkan oleh (Saripuddin & Handayani, 2018) mereka mengatakan kinerja sebagai suatu usaha yang di lakukan oleh seseorang melalui proses untuk mendapatkan hasil yang di inginkan. Hal sama juga di ungkapkan oleh (R Astuti & Suhendri, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di hasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari beberapa pemaparan para ahli dapat kita lihat seberapa pentingnya kinerja bagi sebuah instansi.

Tentunya untuk mengharapkan kinerja yang baik dari seorang pegawai di suatu instansi kita perlu melihat hal apa saja yang mempengaruhi kinerja. Salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai adalah kondisi psikologis pegawai tersebut. Faktor psikologis terdiri dari kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Setiap pegawai yang memiliki kecerdasan intelektual yang

tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya maka pegawai tersebut berpeluang besar untuk dapat mencapai kinerja yang di harapkan di suatu instansi (Ladisura et al., 2015)

Kecerdasan intelektual yang di maksud adalah kemampuan dasar seperti pemahaman verbal, penalaran deduktif, induktif serta memberikan persepsi. kemampuan otak untuk dapat mengubah informasi yang ada menjadi fakta disebut sebagai kecerdasan intelektual (Widodo,2012). Kecerdasan intelektual berperan sangat penting bagi seorang pegawai terutama yang bekerja di sebuah instansi pemerintahan, dengan kecerdasan intelektual yang baik seseorang dapat meberikan kinerja yang di harapkan. Faktor psikologis lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu kecerdasan emosional. Menurut (Agustian, 2006) seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Goleman (2000) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional seseorang bisa dilihat dari kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik dengan diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Untuk mengharakan kinerja yang baik maka pegawai harus memenuhi hal-hal seperti yang telah di ungkakan oleh goleman.

Namun sayang dengan pentingnya faktor psikologis pegawai yakni kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosional di sebuah instansi tidak di iringi dengan usaha para pegawai maupun instansi tersebut untuk berusaha mengelola kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dengan baik sehingga

membuat kinerja para pegawai tersebut jauh dari yang di harapkan terutama instansi pemerintahan yang ada di indonesia.

Sebagai salah satu instansi pemerintahan, Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal memiliki peranan penting bagi sektor UMKM, maka dari itu Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal memiliki pegawai yang perlu di jaga baik terutama faktor psikis agar berbagai aktivitas kerja di instansi pemerintahan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal memiliki tugas mengurus tentang penanaman modal maupun perizinan suatu usaha dengan memiliki wewenang di 14 sektor perizinan. Di kedinasan tersebut saat ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 53 pegawai yang bekerja di berbagai bidang.

Temuan awal pada objek yang diteliti di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal di temukan berbagai permasalahan di antaranya tingkat pengelolaan kecerdasan intelektual dalam hal pemahaman verbal, memberikan persepsi, penalaran induktif, deduktif dan hal lainnya karena beberapa pegawai yang bekerja di Kedinasan tersebut hanya memiliki latar pendidikan SMA sederajat selain itu mereka juga kebanyakan bekerja di Kedinasan ini dengan latar pendidikan yang cukup berbeda dari yang seharusnya, artinya mereka tidak mempelajari spesifik akan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Temuan lainnya yang dapat di teliti yaitu tingkat pengelolaan kecerdasan emosional cukup rendah yang membuat pegawai di Dinas Penanaman

Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu kurang memiliki *motivation*, *selfawareness*, *self management*, *social awareness* serta *relationship management*.

Pada akhirnya dengan kurangnya tingkat pengelolaan kecerdasan intelektual dan juga kecerdasan emosional di antara pegawai membuat kinerja di perkantoran tersebut jauh dari yang di harapkan. Hal inilah yang menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor dan pengaruh yang muncul. Agar dapat di jadikan sebagai bahan perbaikan dalam hal pengelolaan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal yang berimbas kepada kinerja pegawai perkantoran tersebut akan lebih baik di masa yang akan datang.

Berdasarkan gambaran di atas, bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional sangat berkaitan dan berhubungan satu sama lain serta berpengaruh penting terhadap kinerja seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Maka penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Hasil penelitian tersebut permasalahan-permasalahan yang terjadi di Kedinasan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal dapat di identifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal kurang mampu mengelola kecerdasan

intelektual dalam hal hal pemahaman verbal, memberikan persepsi, penalaran induktif, deduktif.

2. Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu pintu masih belum bisa mengelola kecerdasan emosional dengan baik seperti *self awareness, self management, motivation*, serta *relationship management*.
3. Penurunan kinerja yang di tandai dengan rendahnya kualitas, kuantitas serta kurang baiknya hubungan antar sesama pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal di sebabkan oleh kurangnya pengelolaan kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosional para pegawai yang ada pada instansi tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pengamatan yang di lakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal ditemukan beragam permasalahan yang ada. Namun tidak semua permasalahan yang terdapat di kedinasan tersebut dapat di angkat untuk menjadi bahan penelitian. Seperti penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Wardani & Nurastuti, 2020) yang membahas tentang “Pengaruh IQ, EQ, OCB dan SQ Terhadap Kinerja Civitas Akademika STIE Asia Malang” penelitian tersebut membahas tentang pengaruh Kecerdasan Intelektual ,Kecerdasan Emosional, OCB dan juga Kecerdasan Spritual terhadap kinerja, namun karena keterbatasan ilmu pengetahuan, biaya, tenaga dan juga waktu yang di miliki oleh penulis. penulis membatasi masalah-masalah yang yang diteliti hanya sebatas kecerdasan intelektual ,kecerdasan emosional dan juga pengaruh kedua hal tersebut tentunya terhadap kinerja karyawan di di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten

Mandailing Natal tanpa mengikutkan OCB dan juga Kecerdasan Spritual di dalam pembahasannya.

1.4 Rumusan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dan untuk memperjelas pokok pembahasan yang akan diangkat dalam peneltian maka penulis perlu merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal ?
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal ?
3. Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tentunya setiap penelitian memiliki tujuan tersendiri bagi penulis, dan adapun tujuan yang ingin di capai penulis adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah memang kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang di lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap dengan penelitian ini kita dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperbanyak teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan menjadi sebuah masukan dan gambaran nyata bagi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang.

3. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini bisa menjadi sebuah acuan ataupun referensi bagi yang berminat untuk mengangkat tema penelitian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah seseorang yang dapat menghasilkan sesuatu baik itu individu maupun kelompok di suatu organisasi sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing agar suatu organisasi dapat berjalan dengan semestinya (Muis et al., 2018). Ini hampir sama dengan yang di ungkapkan oleh (Arianty, 2014) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok sesuai dengan tugas masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, etika, maupun moral.

Sedangkan menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang telah di capai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah di tentukan, kinerja juga hasil yang telah di capai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan.

Melalui pemaparan ahli di atas kita bisa simpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang di buat oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang di berikan agar instansi atau organisasi dapat berjalan operasionalnya sesuai dengan yang di harapkan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (R Astuti & Indah, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan di antaranya sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah tingkat keterampilan seseorang dalam melakukan sesuatu hal.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan timbal balik yang di dapatkan oleh seseorang dalam bentuk apapun karena orang tersebut telah menghasilkan barang atau jasa yang memang di butuhkan oleh orang lain.

3. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan seseorang akan suatu hal dengan berulang-ulang sehingga orang tersebut dapat mengerjakan apa yang di ajarkan dengan baik dan benar.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor penyebab yakni :

1. Efektivitas dan efisien

Efektif adalah cara seseorang untuk mendapatkan sesuatu hal dengan pemilihan cara yang benar dan alternatif agar orang tersebut mendapatkan apa yang di inginkan namun dengan waktu yang relatif cepat. Sedangkan efisien adalah mendapatkan sesuatu hal dengan penggunaan SDM yang realtif sedikit namun mampu mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas adalah orang-orang yang berhak dalam melaksanakan atau melakukan sesuatu hal dengan persetujuan yang sah. Sedangkan tanggung jawab adalah sesuatu hal yang di bebankan kepada seseorang untuk melaksanakan ataupun melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang di perintahkan.

3. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan akan peraturan-peraturan yang telah di buat baik itu untuk diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah sikap seseorang dalam memutuskan ataupun melakukan sesuatu hal yang benar tanpa harus diberi tahu dan inisiatif juga bisa diartikan sebagai usaha seseorang untuk melakukan beberapa hal yang di anggap membantu akan suatu pekerjaan walaupun keadaan terasa semakin sulit.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat ukur, patokan, ataupun pedoman yang harus ada dalam sesuatu, karena hal tersebutlah yang menjadi pengaruh penting akan berhasil tidaknya suatu kegiatan. Dan indikator kinerja menurut (Arismunandar & Khair, 2019) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas & Kuantitas

Kualitas adalah ukuran baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan terhadap sesuatu hal sedangkan kuantitas lebih ke banyak atau sedikitnya yang dapat di kerjakan oleh karyawan.

2. Ketepatan waktu

Pengertian dari ketepatan waktu adalah melakukan sesuatu hal ataupun menunggu sesuatu hal yang memang sesuai dengan yang di perkirakan atau tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

3. Efektivitas biaya

Maksud dari efektivitas biaya yaitu penekanan akan tingkat pengeluaran biaya terhadap sesuatu yang tidak perlu tanpa mempengaruhi tujuan utama.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu kegiatan mengawasi yang dilakukan oleh atasan agar pelaksanaan operasional suatu instansi dapat berjalan dengan semestinya.

5. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja adalah interaksi antara dua orang karyawan atau lebih untuk memudahkan proses pengenalan satu sama lain yang berdampak kepada meningkatnya kinerja yang dihasilkan.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) indikator kinerja dapat di ukur melalui enam hal yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah tinggi rendahnya tingkat kesempurnaan akan tugas yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah banyak atau sedikitnya hasil kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

3. Jangka waktu yang ditetapkan

Jangka waktu yang ditetapkan maksudnya di sini yakni dimana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai dengan waktu.

4. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran di tempat kerja adalah bagaimana seorang karyawan selalu hadir dan mengerjakan tugas yang di berikan tanpa terlalu banyak absen ataupun izin.

5. Sikap kooperatif

Sikap kooperatif yakni suatu sikap dimana seorang karyawan mampu di ajak kerjasama untuk mencapai tujuan atau dengan kata lain tidak egois.

2.1.2 Kecerdasan Intelektual

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk berpikir secara rasional untuk menghadapi perubahan-perubahan yang ada pada lingkungan secara efektif yang secara sederhana artinya kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam hal memahami sebuah perubahan yang terjadi pada suatu lingkungan dan dia mampu untuk tetap berkembang sesuai perubahan lingkungan tersebut (Hamzah & Uno, 2015).

Kepiawaian yang di miliki oleh seseorang untuk beradaptasi secara cepat di kawasan yang yang tidak bisa di prediksi baik itu kawasan yang memang pada dasarnya kaku maupun kawasan yang fleksibel disebut dengan kecerdasan intelektual. Kecerdasan ini dapat dipengaruhi oleh faktor genetik (Choiriah, 2013).

Menurut (vendy, 2010:101) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan berpikir dari seorang individu dengan memiliki akal yang cemerlang untuk

mengelola otak kiri dan otak kanan secara seimbang. Sedangkan menurut (Said & Rahmawati, 2018) kecerdasan intelektual adalah kemampuan seseorang untuk memanipulasi dan menggunakan aturan-aturan formal seperti aturan tata bahasa atau dalam hal berhitung. Kecerdasan berpikir dan akal yang cemerlang menggunakan otak kiri dan otak kanan secara seimbang merupakan tanda bahwa seseorang memiliki IQ yang baik (M. Jasuli & N. Hidayah, 2012).

Melalui beberapa pemaparan ahli tersebut dapat kita simpulkan bahwa Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan individu untuk memaksimalkan penggunaan alat-alat berpikir yang ada pada tubuh manusia untuk memahami dan mempelajari setiap permasalahan yang ada untuk di selesaikan melalui pengalaman maupun kemampuan berpikir individu itu sendiri.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Setiap orang sudah pasti memiliki kecerdasan intelektual namun yang membedakan adalah tingkat kecerdasan intelektual tersebut, ada yang memang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan ada yang memiliki kecerdasan intelektual yang rendah. Namun menurut Latipah (2017:130) dibalik tinggi rendahnya kecerdasan intelektual seseorang bisa disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya di antaranya :

1. Determinasi faktor bawaan

Banyak penelitian yang membuktikan bahwa salah satu faktor terbesar yang mempengaruhi kecerdasan intelektual seorang individu adalah dari gen (keturunan) orang-orang yang memiliki orang tua dengan kecerdasan intelektual yang tinggi akan berpotensi besar memiliki keturunan yang juga memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi.

2. Determinasi faktor lingkungan

Lingkungan juga mempunyai pengaruh penting bagi perkembangan kecerdasan intelektual seorang individu, contoh sederhananya ialah ketika kita membandingkan seseorang yang memiliki lingkungan yang baik dalam hal keluarga, pendidikan, status sosial dan lainnya dengan seorang inividu yang keluarganya broken home, latar penidikan dan status sosial yang kurang beruntung, maka kita akan melihat seseorang yang memiliki lingkungan yang lebih baik tersebut lah cenderung mempunyai kecerdasan intelektual yang tinggi di bandingkan dengan seorang yang memiliki lingkungan yang buruk.

2.1.2.3 Indikator Kecerdasan Intelektual

Indikator-indikator kecerdasan intelektual menurut (Robbins, 2014) yaitu sebagai berikut :

1. Kecerdasan angka

Kecerdasan angka di sini yakni mampu menghitung dengan cepat menggunakan angka-angka.

2. Pemahaman verbal

Mampu memahami apa yang di baca dan di dengar

3. Kecepatan persepsi

Mampu mengenali perbedaan dan persamaan sesuatu hal dengan cepat.

4. Penalaran induktif

Mampu mengamati sesuatu permasalahan dengan baik serta mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut.

5. Penalaran deduktif

Mampu menggunakan pemikiran yang masuk akal akan sebuah pendapat terhadap suatu pernyataan.

6. Daya ingat

Daya ingat adalah mampu mengenang sesuatu hal di masa lalu dengan baik dan mampu menceritakan hal tersebut dengan baik dan benar.

Sedangkan menurut (Mamangkey et al., 2018) indikator-indikator kecerdasan intelektual ada enam yakni :

1. Mudah dalam hal perhitungan

Perhitungan adalah proses yang di sengaja untuk mengubah suatu masukan atau lebih ke hasil tertentu, dengan sejumlah perubahan dan hal ini bisa berbentuk angka maupun lambang.

2. cakap dalam kemampuan mengingat

Mengingat adalah kemampuan seseorang untuk menyimpan sesuatu hal ke dalam memori nya dan akan dikeluarkan kembali pada saat yang akan datang.

3. Mudah menangkap percakapan-percakapan

Mudah menangkap percakapan yakni mudah memahami arti dari komunikasi yang dilakukan dua orang atau lebih.

4. Mudah menarik kesimpulan

Mudah menarik kesimpulan yaitu mudah dalam meringkas akan suatu hal dan bersifat singkat, padat, jelas tanpa menghilangkan makna dari kejadian yang sesungguhnya.

5. Cepat dalam mengamati

Arti dari cepat dalam mengamati yaitu seseorang yang mampu dengan cepat memperhatikan sesuatu dengan benar dan teliti.

6. Baik dalam menyelesaikan sebuah permasalahan.

Baik dalam menyelesaikan permasalahan yaitu seseorang yang mampu dengan baik dan benar mencari jalan keluar atas suatu hambatan yang di hadapi.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Selain kecerdasan intelektual yang ada pada diri seseorang terdapat kecerdasan emosional, kecerdasan ini merupakan salah satu hal penting bagi seseorang untuk menentukan apakah seorang individu tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik atau tidak. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengolah, dan mengontrol emosi agar mampu merespon secara positif setiap kondisi yang merangsang munculnya emosi seseorang (Mashar, 2015:60).

Menurut (Mamangkey et al., 2018) kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk bisa mengatur kondisi emosi di waktu-waktu tertentu dan mengubahnya menjadi hal yang menguntungkan. Sedangkan menurut (Saptoto, 2010) kecerdasan emosional adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan emosi baik itu diri sendiri maupun orang lain, serta dengan emosi tersebut kita bisa mengelolanya menjadi perencanaan yang baik dan juga motivasi dalam menjalani kehidupan.

Jadi dengan melihat beberapa pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol rasa emosional baik itu yang bersifat positif maupun negatif dan berusaha mengubahnya menjadi hal yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosional bisa dikatakan memiliki pengaruh yang besar bahkan ada beberapa pendapat ahli yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional lebih besar pengaruhnya yaitu 80% di bandingkan kecerdasan intelektual yang hanya 20%. Karena kecerdasan ini dibutuhkan sebagai kiat sukses dan menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja (Setiawan & Latrini, 2016)

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang yaitu :

1. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga bukan hanya berpengaruh bagi kecerdasan intelektual seseorang namun juga berpengaruh terhadap kecerdasan emosional. Karena lingkungan keluarga merupakan tempat pertama belajar seseorang akan pengelolaan kecerdasan emosional nya seperti rasa empati terhadap orang lain, tanggung jawab, motivasi dan lainnya.

2. Lingkungan non keluarga

Lingkungan non keluarga yang di maksud di sini adalah lingkungan masyarakat, dimana seorang individu bisa belajar banyak dari apa yang dia lihat di lingkungan masyarakatnya, misal orang dalam suatu lingkungan masyarakat memiliki rasa empati yang tinggi terhadap yang lainnya, bisa jadi ketika individu tersebut melihat tinggi nya rasa empati orang tersebut dia

terpengaruh dan kecerdasan emosi yang ada pada dirinya juga ikut berubah dalam hal ini rasa empati.

Sedangkan menurut (Nurita, 2012:16) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

1. Faktor yang bersifat genetik

Faktor genetik atau keturunan memang hampir memiliki pengaruh dalam segala hal tak terkecuali terhadap kecerdasan emosional, seorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mempunyai orang tua yang memiliki kecerdasan emosional yang baik pula.

2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan pun tentu akan berpengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang, karena seseorang bisa belajar segala hal dengan melihat apa yang terjadi di lingkungannya.

2.1.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional menurut (Mangkunegara, 2016:137) adalah sebagai berikut :

1. Kesabaran

Sabar adalah suatu sikap menahan emosi atau mengontrol emosi dalam situasi-situasi tertentu dengan tidak banyak mengeluh.

2. Kefektivan

Kefektivan dalam melakukan sesuatu seperti halnya menghadapi tantangan yang ada dalam kehidupan.

Sedangkan menurut (Goleman, 2015) indikator kecerdasan emosional terbagi menjadi 5 bagian yakni :

1. *Self awareness*

Self awareness adalah kemampuan untuk mengenali diri sendiri baik itu perasaan (suasana hati) dan yang lainnya.

2. *Self management*

Self management adalah dapat mengatur emosi yang ada pada diri sendiri dengan baik dan memahami kata hati dengan baik dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

3. *Motivation*

Motivation adalah dorongan untuk melakukan sesuatu hal dan mampu bertahan menghadapi kegagalan dengan cara mencoba kembali.

4. *Social awareness*

Social awareness atau biasa disebut juga empati adalah memahami rasa emosional orang lain, bisa menerima perspektif orang lain dan menimbulkan rasa percaya antara satu sama lain sebagai makhluk sosial.

5. *Relationship management*

Relationship management yakni dapat mengendalikan suasana hati ketika berhadapan dengan orang lain, mampu menjaga hubungan baik dengan orang lain, dan mampu di ajak untuk bekerja sama di dalam tim.

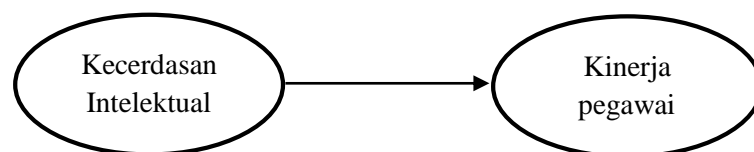
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran hubungan antara variabel X (bebas) dan variabel Y (terikat) apakah memiliki pengaruh atau keterikatan satu sama lain. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di jelaskan.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Para karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dalam hal penguasaan mengingat, mengamati dan juga menyelesaikan permasalahan dengan baik maka otomatis karyawan tersebut akan berpeluang besar memiliki kinerja yang baik.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Mamangkey et al., 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Kantor Wilayah Bank BRI Manado” mereka mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja juga dilakukan oleh (Yenti et al., 2014) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada RS PMC Pekanbaru” mereka mengatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan dan juga positif terhadap kinerja perawat yang ada paa RS PMC Pekanbaru artinya semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang perawat maka akan semakin baik kinerja nya dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan inelektual seorang perawat maka akan menurunkan tingkat kinerja nya secara signifikan.

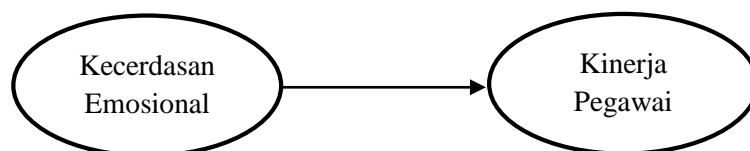


Gambar 2.1 pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik dan mengubahnya menjadi hal-hal yang positif agar mampu bermanfaat bagi diri kita sendiri maupun orang lain. Selain kecerdasan intelektual kecerdasan emosional juga cukup berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Hal ini selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Wahyudi & Nora, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Promotor Produk Pada PT Blue Ocean Heart Kota Malang” dalam penelitian tersebut mereka mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap karyawan PT Blue Ocean Heart Kota Malang. 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 dengan aspek-aspek tersebutlah yang akan membantu seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Melihat hal tersebut jelaslah bahwa kecerdasan emosional berperan cukup penting bagi seorang pegawai.

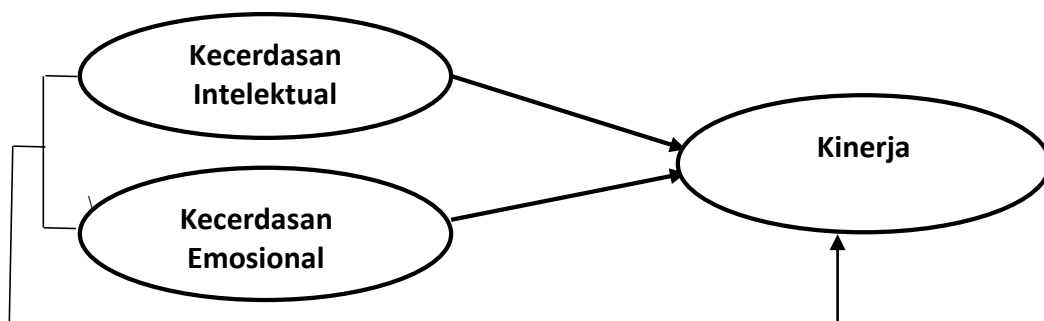


Gambar 2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja

Kita telah mengetahui bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan Emosional sama-sama memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja seorang karyawan, walaupun tingkat pengaruhnya berbeda antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Untuk membuktikan dua variabel tersebut apakah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja kita bisa melihat penelitian yang telah dilakukan oleh (Laura Angelica et al., 2020) mereka melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu” dalam penelitian tersebut mereka mengungkapkan kecerdasan intelektual dan juga kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Transformer Center, dan jika seorang karyawan memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional cukup baik maka ia akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan yang semakin baik.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari hasil penulisan yang telah diungkapkan di atas maka dugaan sementara hipotesis penulisannya adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu.
2. Ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.
3. Ada pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.

BAB 3

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) sebagai variabel bebas, kinerja (Y1) sebagai variabel terikat.

Pendekatan yang dilakukan untuk penelitian ini adalah pendekatan asosiatif serta kuantitatif. Pendekatan data asosiatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menganalisa permasalahan yang ada pada suatu variabel dengan lainnya (Juliandi & Irfan, 2013:90). Menurut (Sugiyono, 2015) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan menggunakan statistik, dengan tujuan akhir yaitu untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjelasan lebih lanjut serta pengukuran akan variabel-variabel yang akan diteliti.

3.2.1 Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat (*Dependen Variable*) dalam penelitian ini yakni kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.

a. Kinerja (Y1)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (R Astuti & Suhendri,2019).

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja	Item Soal
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Ketepatan waktu	5
4	Efektivitas Biaya	6
5	Pengawasan	7
6	Hubungan antar rekan kerja	8

Sumber : Arismunandar & Khair ,2020)

3.2.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas (*Independent Variable*) dalam penelitian ini yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

a. Kecerdasan Intelektual (X1)

Kecerdasan intelektual adalah memiliki akal yang cemerlang untuk mengelola otak kiri dan otak kanan secara seimbang (Vendy, 2010).

Tabel 3.2
Indikator Kecerdasan Intelektual

No	Indikator	Item Soal
1	Kecerdasan angka	1
2	Pemahaman verbal	2
3	Kecepatan persepsi	3
4	Penalaran induktif	4,5
5	Penalaran deduktif	6,7
6	Daya ingat	8

Sumber : (Robbins, 2014)

b. Kecerdasan Emosional (X2)

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk bisa mengatur kondisi emosi di waktu-waktu tertentu untuk mengubahnya menjadi hal yang menyenangkan (Mamamngkey et al.,2018).

Tabel 3.3
Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Item Soal
1	Self awareness	1,2
2	Self management	3
3	Motivation	4,5
4	Social awareness	6,7
5	Realtionship management	8

Sumber : (Goleman, 2015)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi dimana peneliti melakukan penelitiannya. Dan dalam penelitian ini peneliti memilih tempat di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal. Yang terletak di Jalan Lintas Sumatera, Komplek Perkantoran Payaloting, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan dari bulan Februari hingga selesai. Untuk lebih jelasnya tentang jadwal pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Februari				Maret				Juni				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■															
2	Riset awal		■														
3	Pembuatan proposal		■	■													
4	Bimbingan proposal			■													
5	Seminar proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
6	Riset													■	■		
7	Penyusunan skripsi														■		
8	Bimbingan skripsi														■	■	■
9	Sidang meja hijau																■

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah yang pada umumnya terdiri dari subjek maupun objek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi yang ditetapkan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kab. Mandailing Natal yaitu sebanyak 50 orang pegawai.

Tabel 3.5
Rincian Jabatan Di DPMPPTSP Kab . Mandailing Natal

NO	Jabatan	Jumlah karyawan
1	Kepala dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala sub bagian	3
4	Pengelola sistem informasi	1
5	Kepala bidang	4
5	Kepala seksi	12
6	Pengelola dokumen perizinan	1
7	Pengadministrasian penerimaan	1
9	Petugas kebersihan	1
11	Petugas administrasi	13
12	Operator komputer	12
Jumlah		50

Sumber : Data Absensi DPMPPTSP Kab. Mandailing Natal

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah sedikit banyaknya bagian dari jumlah populasi, karena populasi dalam penelitian yang dilakukan di anggap kecil atau kurang dari seratus, maka peneliti memakai teknik sampling jenuh artinya seluruh pegawai tetap yang ada di DPMPPTSP Kab. Mandailing Natal yang sebanyak 50 orang digunakan untuk sampel penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara peneliti untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan.

3.5.1 Angket

Angket adalah pernyataan ataupun pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dan dibagikan kepada responden untuk mengetahui pendapat para responden tentang suatu variabel yang diteliti (Juliandi et al., ,2014). Di penelitian ini angket yang berbentuk kuisioner dibagikan kepada seluruh pegawai tetap DMPPTSP Kab. Mandailing Natal. Dan kuisioner ini menggunakan skala likert yang mempunyai 5 opsi jawaban di setiap pernyataan.

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Metode Skala Likert

No	Opsi jawaban	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : William G. Zikmund & Barry J. Babin 2013:43)

3.5.2 Observasi/Pengamatan

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati berbagai permasalahan yang ada pada DMPPTSP Kab. Mandailing Natal untuk dijadikan sebagai bahan penelitian.

3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan suatu pertanyaan maupun pernyataan yang dijadikan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi & Irfan,2013:79). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai

kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.

Adapun rumus yang akan digunakan untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan maka digunakan teknik korelasi product moment atau korelasi sederhana yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono ,2012:248

Dimana : r_{xy} = koefisien Korelasi

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

Dengan cara pengambilan kesimpulan yakni :

1. Suatu item dapat dikatakan valid jika nilai korelasi (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < 0,5$
2. Suatu item dapat dikatakan tidak valid jika nilai korelasi (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < 0,5$

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item pernyataan	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.774 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
2	0.617 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
3	0.797 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
4	0.913 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
5	0.856 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
6	0.877 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
7	0.788 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
8	0.707 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Data SPSS 22.00

Berdasarkan tabel di atas bisa di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Item pernyataan	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.725 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
2	0.768 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
3	0.795 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
4	0.838 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
5	0.906 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
6	0.913 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
7	0.922 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
8	0.884 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Data SPSS 22.00

Dengan melihat tabel yang telah di sajikan bisa kita simpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada variabel kecerdasan intelektual adalah valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Item pernyataan	Nilai korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.686 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
2	0.649 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
3	0.617 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
4	0.746 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
5	0.852 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
6	0.702 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
7	0.704 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid
8	0.749 > 0,273	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Data SPSS 22.00

Dari tabel diatas bisa kita simpulkan seluruh item pernyataan yang ada pada variabel kecerdasan emosional adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan untuk mengukur keabsahan suatu kuisisioner berdasarjan indikator yang telah ditetapkan, untuk menguji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan teknik Cronbach Alpha yang dimasukan kedalam rumus seperti berikut ini.

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum 6\bar{b}^2}{6_1} \right]$$

Sumber : Ghozali, 2011:98

Dimana :

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k =banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \alpha b^2$ = Jumlah Varians butir

σ_i^2 = Varians Total

Tabel 3.10
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.793	0,60	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X1)	0.769	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0.773	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Kecerdasan Intelektual

X2 = Kecerdasan Emosional

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.8 Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya memiliki pengaruh yang normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi & Irfan, 2013:169).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan yang kuat antar variabel terikat.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah sebuah cara untuk menguji apakah adanya atau tidak adanya kesamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain, jika ada kesamaan maka disebut homokedastisitas dan jika tidak ada kesamaan maka disebut heterokedastisitas (Juliandi & Irfan, 2013:171)

3.9 Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat rumus yang digunakan yakni :

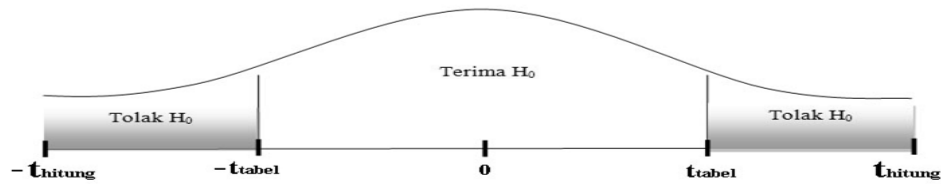
$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : sugiyono, 2018

Dimana : t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.1 Pengujian Hipotesis

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji hipotesis yakni signifikan atau tidaknya IQ dan EQ terhadap kinerja dapat dilihat melalui rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1R^2) / (n-k-1)}$$

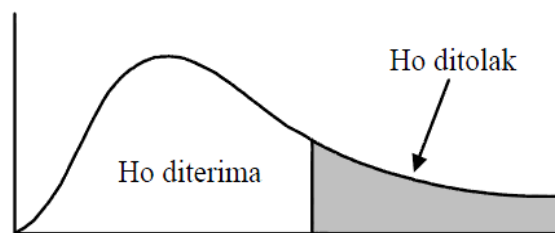
Sumber : sugiyono, 2018

Dengan R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel terikat

n = jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4.0 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah

ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah data yang terdiri 8 pernyataan untuk variabel kecerdasan intelektual (X1), 8 pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y) yang disebarkan kepada sebanyak 50 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal. Identitas responden yang dimuat di dalam kuisisioner penelitian yakni jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir dan masa kerja data tentang identitas responden akan dijelaskan sebagai berikut :

4.1.1. Identitas Responden

Untuk melihat identitas responden maka dapat dilihat karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	29	58,0	58,0	58,0
Wanita	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS 22.00

Dari tabel 4.1 yang telah disajikan di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pria yang ada pada instansi tersebut berjumlah 29 orang (58%) dan jumlah pegawai wanita sebanyak 21 orang (42%).

2. Usia

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	1	2,0	2,0	2,0
26-30 tahun	15	30,0	30,0	32,0
31-35 tahun	10	20,0	20,0	52,0
36-40 tahun	7	14,0	14,0	66,0
41-45 tahun	7	14,0	14,0	80,0
46-50 tahun	8	16,0	16,0	96,0
Di atas 50 tahun	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS 22.00

Jika dilihat dari tabel 4.2 rentang usia pegawai yang ada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal beragaam. Pegawai yang memiliki rentang usia antara 20-25 tahun sebanyak 1 orang (2%), rentang usia antara 26-30 tahun sebanyak 15 orang (30%), rentang usia antara 31-35 tahun sebanyak 10 orang (20%), rentang usia pegawai antara 36-40 tahun berjumlah 7 orang (14%) begitu juga dengan rentang usia antara 41-45 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu 7 orang (14%), rentang usia antara 46-50 tahun berjumlah 8 orang (16%) dan yang terakhir yaitu pegawai yang memiliki usia di atas 50 tahun berjumlah 2 orang (4%).

3. Status Pernikahan

Tabel 4.3
Status nikah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	44	88,0	88,0	88,0
d Belum menikah	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Dengan melihat tabel 4.3 kita bisa menyimpulkan bahwa pegawai yang sudah menikah di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal sebanyak 44 orang (88%) dan pegawai yang belum menikah sebanyak 6 orang (12%).

4. Pendidikan

Tabel 4.4

Pendidikan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	15	30,0	30,0	30,0
Diploma (D1/D2/D3)	2	4,0	4,0	34,0
Sarjana (S1/S2/S3)	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS 22.00

Tabel 4.4 menggambarkan bahwa 15 orang pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal memiliki tamatan SMA atau sebanyak (30%) dan sisanya 2 orang (4%) memiliki jenjang pendidikan diploma dan 33 orang (66%) memiliki jenjang pendidikan sarjana baik itu S1 maupun S2 dan seterusnya.

5. Masa Kerja

Tabel 4.5

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 1 tahun	2	4,0	4,0	4,0
1-5 tahun	19	38,0	38,0	42,0
5-10 tahun	20	40,0	40,0	82,0
Lebih dari 10 tahun	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS 22.00

Dilihat dari tabel 4.5 pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal memiliki masa kerja yang berbeda. Pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang (4%), pegawai yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun berjumlah sebanyak 19 orang (38%), selanjutnya pegawai yang memiliki masa kerja dengan rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 20 orang (40%) dan yang terakhir pegawai yang memiliki masa kerja dengan rentang waktu lebih dari 10 tahun berjumlah sebanyak 9 orang (18%).

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Di bawah ini akan di jelaskan hasil penelitian yang telah diperoleh dari penyebaran kuisisioner di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.

4.1.2.1. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal maka dalam pernyataan-pernyataan yang ada variabel kinerja menghasilkan tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel Kinerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	Org	%	org	%
1	2	4,0	26	52,0	20	40,0	2	4,0	-	-
2	11	22,0	35	70,0	3	6,0	1	2,0	-	-
3	3	6,0	24	48,0	17	34,0	6	12,0	-	-
4	4	8,0	17	34,0	8	16,0	20	40,0	1	2,0
5	7	14,0	23	46,0	13	26,0	7	14,0	-	-

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	Org	%	org	%
6	9	18,0	27	54,0	14	28,0	-	-	-	-
7	16	32,0	26	52,0	8	16,0				
8	6	12,0	23	46,0	7	14,0	9	18,0	5	10,0

Sumber : Data SPSS 22.00

Penjelasan dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan “ saya bisa memenuhi standar mutu kerja yang telah ditentukan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pntu Kabupaten Mandailing Natal” sebanyak 2 orang (2%) menjawab sangat setuju, 26 orang (52%) menjawab setuju, 20 orang (40%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (4%) menjawab tidak setuju.
2. Pada pernyataan “seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal selalu maksimal dalam memberikan layanan kepada masyarakat mandailing natal” sebanyak 11 orang (22%) menjawab sangat setuju, 35 orang menjawab setuju (70%), 3 orang (6%) menjawab kurang setuju, serta 1 orang (2%) menjawab tidak setuju.
3. Pada pernyataan “saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya sebanyak mungkin” 3 orang (6%) menjawab sangat setuju, 24 orang (48%) menjawab setuju, sebanyak 17 orang (34%) kurang setuju dan 6 orang (12%) menjawab tidak setuju.
4. Pada pernyataan “saya selalu hadir ke kantor tepat waktu” sebanyak 4 orang (8%) menjawab sangat setuju, 17 orang (34%) menjawab setuju, 8 orang (16%) menjawab kurang setuju, 20 orang (40%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Pada pernyataan “saya selalu mencoba tepat waktu dalam hal penyelesaian pekerjaan” sebanyak 7 orang (14%) menjawab sangat setuju, 23 orang (46%) menjawab setuju, 13 orang (26%) menjawab kurang setuju serta 7 orang (14%) menjawab tidak setuju.
6. Pada pernyataan “ seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal selalu memaksimalkan barang yang telah digunakan agar efektif dalam pembiayaan” sebanyak 2 orang (4%) menjawab sangat setuju, 21 orang (42%) menjawab setuju, 13 orang (26%) menjawab kurang setuju, serta 14 orang (28%) menjawab tidak setuju.
7. Pada pernyataan “pimpinan selalu datang untuk mengawasi pekerjaan yang kami lakukan” 3 orang (6%) menjawab sangat setuju, 19 orang (38%) menjawab setuju, 12 orang (24%) kurang setuju dan 14 orang (28%) menjawab tidak setuju serta 2 orang (4%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan “ saya memiliki hubungan yang baik dengan seluruh rekan kerja saya di kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal” sebanyak 20 orang (40%) menjawab sangat setuju, 23 orang (46%) menjawab setuju, 6 orang (12%) menjawab kurang setuju serta 1 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban responden bahwa dari delapan pernyataan rata-rata menjawab sangat setuju, setuju, dan kurang setuju, dan hanya beberapa yang menjawab sangat tidak setuju di beberapa bagian pernyataan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas, kauntitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya,

pengawasan serta hubungan antar rekan kerja sangat penting bagi kinerja pegawai di sebuah instansi pemerintahan.

4.1.2.2 Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Berdasarkan penyebaran kuisioner atau angket yang di lakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal maka pernyataan- pernyataan yang disebar menghasilkan tabel skor angket sebagai berikut :

Tabel 4.7
Pernyataan Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	Org	%	org	%
1	-	-	24	48,0	18	36,0	8	16,0	-	-
2	7	14,0	21	42,0	22	44,0	-	-	-	-
3	5	10,0	24	48,0	19	38,0	2	4,0	-	-
4	5	10,0	25	50,0	18	36,0	2	4,0	-	-
5	14	28,0	15	30,0	12	24,0	5	10,0	4	8,0
6	10	20,0	19	38,0	9	18,0	9	18,0	3	6,0
7	11	22,0	16	32,0	11	22,0	11	22,0	1	2,0
8	5	10,0	22	44,0	9	18,0	12	24,0	2	4,0

Sumber : Data SPSS 22.00

Penjelasan dari tabel di atas yaitu sebagai berikut :

1. Pada pernyataan “ saya bisa memahami dengan cepat jika tugas yang diberikan kepada saya berhubungan dengan angka” 24 orang (48%) menjawab setuju, 18 orang (36%) menjawab kurang setuju, serta 8 orang (16%) menjawab tidak setuju.

2. Pada pernyataan “ saya selalu mampu memahami apa yang diarahkan oleh atasan saya mengenai pekerjaan yang akan saya lakukan” sebanyak 7 orang (14%) menjawab sangat setuju, 21 orang (42%) menjawab setuju serta 22 orang (44%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan saya dapat memberikan pendapat saya apabila berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan” 5 orang (10%) menjawab sangat setuju, 24 orang (48%) menjawab setuju, 19 orang (38%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (4%) menjawab tidak setuju.
4. Pada pernyataan “saya bisa menyimpulkan permasalahan yang ada dalam pekerjaan saya” sebanyak 5 orang (10%) menjawab sangat setuju, 25 orang (50%) menjawab setuju, 18 orang (38%) menjawab kurang setuju serta 2 orang (4%) menjawab tidak setuju.
5. Pada pernyataan “seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal selalu berusaha bersama-sama untuk mencari jalan keluar akan suatu permasalahan yang ada pada suatu pekerjaan” 14 orang (24%) menjawab sangat setuju, 15 orang (30%) menjawab setuju, 12 orang(24%) menjawab kurang setuju, 5 orang (10%) menjawab tidak setuju serta 4 orang (8%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan “seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal selalu dapat menghargai pendapat sesama pegawai dengan pemikiran yang masuk di akal” sebanyak 10 orang (20%) menjawab sangat setuju, 19 orang (38%) menjawab setuju, 9 orang (18%) menjawab kurang setuju, 9 orang (18%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (6%) menjawab sangat tidak setuju.

7. Pada pernyataan “pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal selalu berusaha memberikan pendapat yang masuk akal akan suatu permasalahan yang ada dalam pekerjaan” sebanyak 11 orang (22%) menjawab sangat setuju, 16 orang (32%) menjawab setuju, 11 orang (22%) menjawab kurang setuju, 11 orang (22%) menjawab tidak setuju serta 1 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan “seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal selalu ingat akan jadwal atau tugas yang diberikan atasan terhadap pegawai” 5 orang (10%) menjawab sangat setuju, 22 orang (44%) menjawab setuju, 9 orang (18%) menjawab kurang setuju, 12 orang (24%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (4%) menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban responden tentang 8 pernyataan yang dibagikan akan variabel kecerdasan intelektual rata-rata responden menjawab sangat setuju, setuju, dan kurang setuju serta hanya beberapa yang menjawab sangat tidak setuju dibebberapa bagian pernyataan,. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, deduktif, serta daya ingat sangat penting dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja seorang pegawai.

4.1.2.3 Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Berdasarkan penyebaran kuisioner atau angket yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal maka dapat menghasilkan tabel skor pada variabel kecerdasan emosional sebagai berikut :

Tabel 4.8
Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	Org	%	org	%
1	24	48,0	26	52,0	-	-	-	-	-	-
2	28	56,0	21	42,0	1	2,0	-	-	-	-
3	11	22,0	35	70,0	4	8,0	-	-	-	-
4	22	44,0	28	56,0	-	-	-	-	-	-
5	7	14,0	19	38,0	24	48,0	-	-	-	-
6	9	18,0	27	54,0	14	28,0	-	-	-	-
7	16	32,0	26	52,0	8	16,0				
8	6	12,0	23	46,0	7	14,0	9	18,0	5	10,0

Sumber : Data SPSS 22.00

Dengan melihat tabel diatas kita dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pernyataan “saya menyadari kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri saya” sebanyak 24 orang (48%) menjawab sangat setuju dan 26 orang (52%) menjawab setuju.
2. Pernyataan “saya menyadari hak dan kewajiban saya dalam bekerja” sebanyak 28 orang (56%) menjawab sangat setuju, 21 orang (42%) menjawab setuju serta 1 orang (2%) menjawab kurang setuju.
3. Pernyataan “pada saat emosi saya tetap bertutur kata yang baik agar tidak menyakiti hati rekan kerja saya” sebanyak 11 orang (22%) menjawab sangat setuju, 35 orang (70%) menjawab setuju dan 4 orang (8%) menjawab kurang setuju.
4. Pernyataan “saya bisa membedakan masalah pribadi dengan pekerjaan” 22 orang (44%) menjawab sangat setuju dan 28 orang (56%) menjawab setuju.

5. Pernyataan “saya tertarik dan termotivasi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang sulit” 7 orang (14%) menjawab sangat setuju, 19 orang (38%) menjawab setuju dan 24 orang (48%) menjawab kurang setuju.
6. Pernyataan “ saya selalu termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik dalam pekerjaan saya” sebanyak 9 orang (18%) menjawab sangat setuju, 27 orang (54%) menjawab setuju serta 14 orang (48%) menjawab kurang setuju.
7. Pernyataan “saya bisa menerima pendapat orang lain walaupun itu berbeda dengan pendapat saya” 16 orang (32%) menjawab sangat setuju, 26 orang (52%) menjawab setuju dan 8 orang (16%) menjawab kurang setuju.
8. Pernyataan “seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal mampu bekerja sama dengan baik dalam malakukan pekerjaan” sebanyak 6 orang (12%) menjawab sangat setuju, 23 orang (46%) menjawab setuju, 7 orang (14%) menjawab kurang setuju, 9 orang (18%) tidak setuju dan 5 orang (10 %) menjawab sangat tidak setuju.

Dengan melihat hasil jawaban responden terhadap 8 pernyataan yang dibagikan tentang variabel kecerdasan emosional kita dapat menyimpulkan bahwa *self awarennes self management, motivation, social awarennes, dan relationship management*. sangat memiliki pengaruh penting terhadap baik tidaknya lingkungan emosional serta kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.

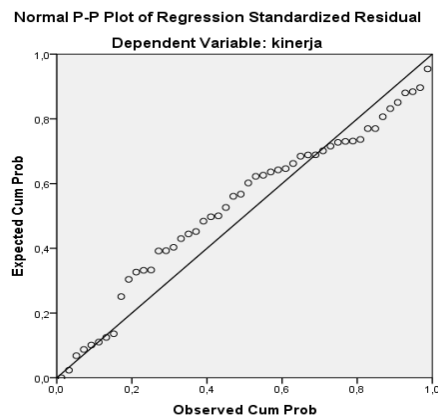
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum lebih jauh melangkah ke regresi linier berganda terlebih kita melakukan uji asumsi klasik. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk melihat apakah suatu variabel normal atau tidak hal ini bisa dilihat dari distribusi data jika suatu variabel normal maka distribusi data normal dengan kriteria-kriteria sebagai berikut :

4.2.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya memiliki pengaruh yang normal atau tidak.



Sumber : Data SPSS 22.00

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p- plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik dikatakan normal terlihat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi uji normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan yang kuat antar variabel terikat.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Intelektual	.368	2.720
	Kecerdasan Emosional	.368	2.720

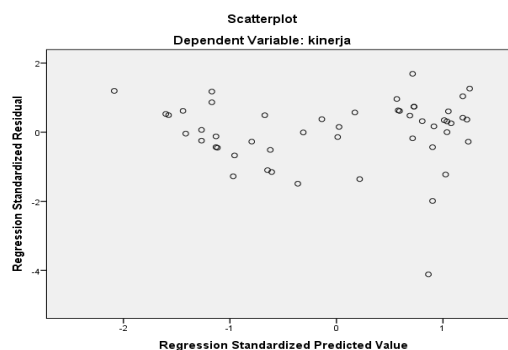
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS 22.00

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki nilai tolerance sebesar $0.368 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.720 < 5$. Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai tolerance sebesar $0,368 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.720 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah sebuah cara untuk menguji apakah adanya atau tidak adanya kesamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain, jika ada kesamaan maka disebut homokedastisitas dan jika tidak ada kesamaan maka disebut heterokedastisitas.



Sumber : Data SPSS 22.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heterkedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional serta memiliki satu variabel dependen yaitu kinerja

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,092	4,282		2,357	,023
	Kecerdasan Intelektual	,715	,118	,847	6,077	,000
	Kecerdasan Emosional	,889	,157	,633	5,663	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS 22.00

Dari tabel di atas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 10,092 + 0,715X_1 + 0,889X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 10,092 menunjukkan variabel independen yaitu kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya senilai 10,092

2. Nilai koefisien regresi kecerdasan intelektual adalah sebesar 0,715 menunjukkan bahwa jika kecerdasan intelektual mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kecerdasan intelektual terhadap kinerja senilai 0,715 %.
3. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional adalah sebesar 0,889 menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kecerdasan emosional terhadap kinerja senilai 0,889%.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 4.11

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,092	4,282		2,357	,023
	Kecerdasan Intelektual	,715	,118	,847	6,077	,000
	Kecerdasan Emosional	,889	,157	,633	5,663	,006

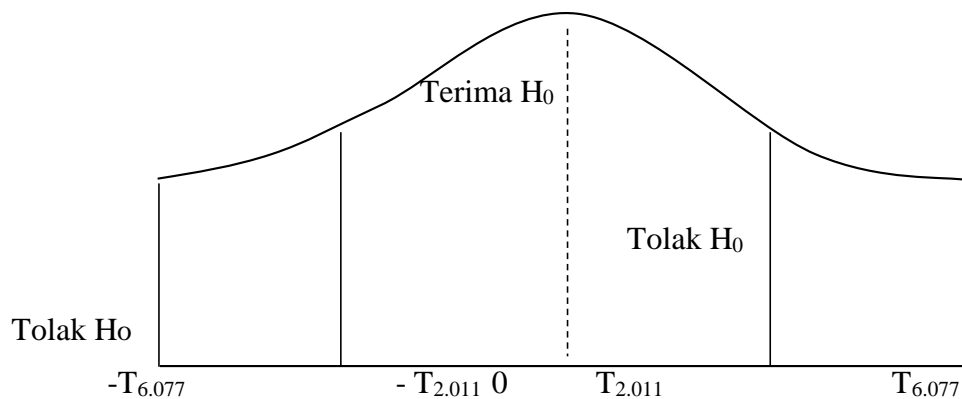
a. Dependent Variable: Kinejrja
Sumber Data : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.11 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kecerdasan intelektual sebesar 6.077 untuk semua sampel uji 3 variabel dan $dk = n - k - 1$ ($50 - 2 - 1 = 47$), diperoleh $t_{tabel} = 2.011$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 6.077 > t_{tabel} = 2.011$. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah

0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima , sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.

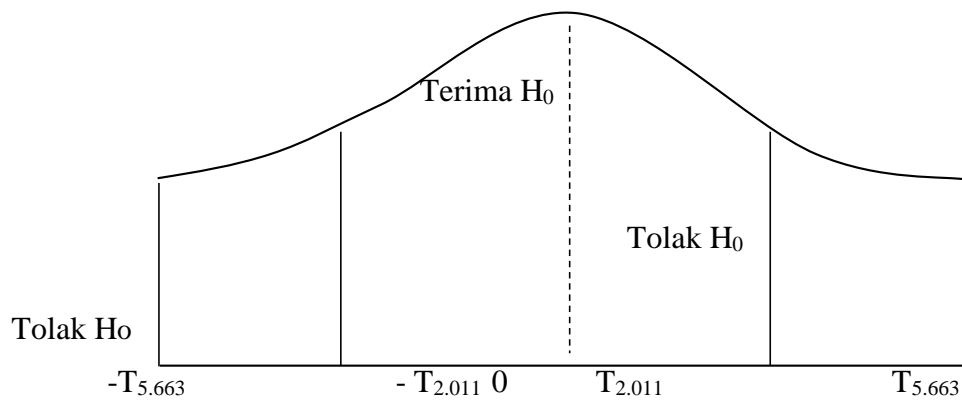


Gambar 4.3

Kriteria Pengujian Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.11 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 5.663 untuk semua sampel uji 3 variabel dan $dk = n - k - 1$ ($50 - 2 - 1 = 47$), diperoleh t_{tabel} 2.011. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 5.663 > t_{tabel} = 2.011$. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,006 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

4.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 22.00 dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.12

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961,871	2	480,936	46,498	,000 ^b
	Residual	486,129	47	10,343		
	Total	1448,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

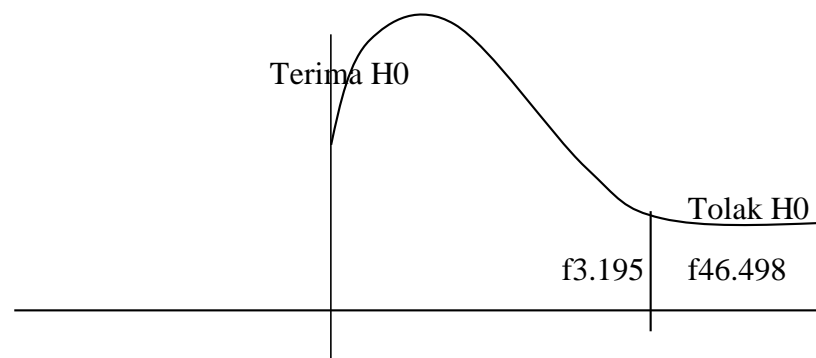
Sumber : SPSS 22.00

Dari hasil tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai f adalah 46.498 kemudian nilai signya adalah 0,000.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sebesar 46.498 untuk seluruh sampel uji 2 variabel dan $dk = n-k-1$ ($50-2-1=47$), diperoleh f_{tabel} 3.195. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y,

demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Di dalam hal ini $f_{hitung} = 46.498 > f_{tabel} = 3.195$

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal.



Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,664	,650	3,21608

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.664 yang berarti 66.4% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 66.4 %. dan sisanya $100\% - 66.4\% = 33.6\%$ yang artinya 33.6 % dipengaruhi oleh faktor – faktor yang tidak angkat didalam penelitian ini. Dari pernyataan tersebut bisa kita lihat bahwa dalam penelitian ini variabel independen sangat berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan di bawah ini yang didapat oleh peneliti setelah melakukan berbagai uji dan olah data akan dilihat bagaimana kesesuaiannya terhadap teori – teori yang pernah diungkapkan sebelumnya dan juga peneletian – penelitian yang dilakukan oleh orang lain sebelumnya. Berikut penjelasan lebih rinci tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

4.2.5.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian ini diperoleh mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan intelektual adalah 6.077 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kecerdasan intelektual sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja

Hal ini selaras dengan peneltian yang dilakukan (Mamangkey et al., 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Kantor Wilayah Bank BRI Manado”

mereka mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja juga dilakukan oleh (Yenti et al., 2014) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada RS PMC Pekanbaru” mereka mengatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan dan juga positif terhadap kinerja perawat yang ada pada RS PMC Pekanbaru artinya semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang perawat maka akan semakin baik kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan intelektual seorang perawat maka akan menurunkan tingkat kinerjanya secara signifikan.

Penelitian lainnya yaitu dilakukan oleh (Alamsyah & Panday., 2021) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Skyworth Industry Indonesia Bekasi” Hasil penelitian ini yakni menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual memiliki peran yang penting terhadap kinerja karyawan di PT tersebut. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Rahmasari, 2012) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan” dia melakukan penelitian dengan menghasilkan hasil bahwa kecerdasan intelektual benar-benar berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Dan bukti bahwa kecerdasan intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja di perkuat oleh penelitian (Priadi, 2018) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap

Kinerja Guru” dengan kesimpulan bahwa kecerdasan intelektual memang memiliki peran penting terhadap kinerja seorang guru.

Jadi dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan juga hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sama-sama mengarah kepada betapa pentingnya kecerdasan intelektual karena hal tersebut merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh bagi kinerja seorang pegawai. Jika seorang pegawai memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi.

4.2.5.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian ini diperoleh mengenai pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan emosional adalah 5.663 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kecerdasan emosional sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Hal ini selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Wahyudi & Nora, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Promotor Produk Pada PT Blue Ocean Heart Kota Malang” dalam penelitian tersebut mereka mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap karyawan PT Blue Ocean Heart Kota Malang. 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 dengan aspek-aspek tersebutlah yang akan membantu seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Penelitian tentang masalah ini juga pernah dilakukan oleh Yenti (2016) dengan judul “pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Area Klaten” dia menyimpulkan bahwa dua variabel ini yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain penelitian di atas ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Suhaeni, 2018) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan” mereka mengatakan bahwa kecerdasan emosional dalam hal pengaturan diri, motivasi, keterampilan sosial, empati serta kesadaran diri merupakan aspek penting yang menentukan bagus atau tidaknya kinerja seseorang dalam hal ini pegawai, penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Tahuna & Asaloei, 2017) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado” dengan hasil penelitian bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang di miliki seseorang maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dan untuk membuktikan bahwa kecerdasan emosional benar-benra sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu dengan melihat penelitian (Kurniawan, 2020) dengan judul “ Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Persero Cabang Tangerang Merdeka” dengan kesimpulan bahwa semakin baik seorang karyawan mengelola atau mengendalikan emosinya maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Melihat dari hasil penelitian serta penelitian-penelitian terdahulu jelaslah bahwa kecerdasan emosional berperan cukup penting bagi seorang pegawai, seorang pegawai yang mampu mengendalikan kecerdasan emosional nya dengan baik maka hal tersebut akan membantu dia untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

4.2.5.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 46.498 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.195 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46.498 > 3.195$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini juga sama dengan hipotesis yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa kedua variabel yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Laura Angelica et al., 2020) mereka melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu” dalam penelitian tersebut mereka mengungkapkan kecerdasan intelektual dan juga kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Transformer Center, dan jika seorang karyawan memiliki kecerdasan intelektual

dan kecerdasan emosional cukup baik maka ia akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai yang semakin baik. Penelitian tentang hal ini juga pernah dilakukan oleh (Mardiani & Al Hanafi, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT Flexi Components Indonesia” mereka menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh (Sari & Finthariasari, 2022) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu” mereka mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada bank tersebut. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Fitriani & Iskandar, 2020) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Organisasi Pada Eramart Timbau Tenggara” dengan kesimpulan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang baik dari seorang pegawai akan menimbulkan suasana yang baik pada suatu organisasi yang membuat organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik

Dengan melihat hasil penelitian yang telah di dapat dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya sama-sama mengarah kepada bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sama-sama memiliki pengaruh penting terhadap kinerja seorang pegawai. Jika seorang pegawai memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan tentunya akan semakin tinggi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja
2. Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja
3. Secara simultan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal diharapkan dapat meningkatkan pemahaman-pemahaman akan pekerjaan yang mereka lakukan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik.
2. Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal diharapkan mampu bekerja sama dengan baik untuk membangun suasana dan lingkungan emosional yang bagus yang berdampak terhadap kinerja.

3. Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal diharapkan meningkatkan kinerja mereka agar secara otomatis pelayanan bagi masyarakat Kabupaten Mandailing Natal dapat berjalan dengan baik.

5.3 Keterbatasan

1. pembahasan dalam penelitian tentang kinerja sebenarnya sangat luas namun karena keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti maka peneliti hanya membahas tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional terhadap kinerja.
2. peneliti menyadari kurang sempurnanya pengolahan data yang dilakukan karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. (2006). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Dan Spritual The ESQ Way 165 1 Ikhsan Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 3(9), 461-464. <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/221>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(9), 1-10.
- Alamsyah, A. P., & Panday, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Skyworth Industry Indonesia Bekasi. *ResearchGate*, 3(1), 1-12.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pernada Media Group.
- Choiriah, A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 3-22. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/107>
- Djasuli, M., & Hidayah, N. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spritual (SQ) Terhadap Kinerja Aparatur Dengan Variabel Moderasi Kompetensi Di Kabupaten Lamongan, *Jurnal Manajemen & Bisnis* 6(2).242-253
- Fitriani, N. I., & Iskandar. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Organisasi Pada Eramart Timbau Tenggarong. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan*, 20(12), 23-34.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Mengapa Emotional intelligence Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, B., & Uno, M. (2010) *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliandi, A.Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4863>
- Ladisura, A. S., Andreas, & Savitri, E. (2015). Pengaruh Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kualitas Pemeriksa Studi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Riau: *Jurnal Ekonomi* 2(2), 1–15.
- Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Latipah, E. (2017). *Psikologi Dasar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mamangkey, L. A. G., Tewel, B., Trang, I., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado: *Jurnal Emba*. 6(4), 3208–3217.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mashar, R. (2015). *Emosi Anak Usia Dini Dan Strategi Pengembangannya*. Jakarta: Pustaka Media Grup.
- Mardiani, I. ., & Al Hanafi, F. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 14(2), 1–14.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

- Nurita, M. (2012). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13(6), 88–97. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo%0>
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51-62. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Priadi, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMA Negeri 6 DAN SMA Negeri 8 Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Semarang*, 1(3), 62–77.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Robbins, S.P., Judge, T.A (2014). *Perilaku Organisasi: Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1), 1–20.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 419–428.
- Said, A., N. & Rachmawati, D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akutansi. *Jurnal Nominal*, 7(1), 21-32
- Saptoto, R. (2010). Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif. *Jurnal Psikologi* 37(1), 13–22.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Setiawan, Y. G., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 814–844.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 49–55.
- Tahuna, C. J., & Asaloei, S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(4), 1–6
- Vendy, T. L. (2010). *Briliant Work For Leader Menjadi Pemimpin Brilian Dalam Pekerjaan Dan Kehidupan Anda*. Yogyakarta : Pohon Cahaya.
- Widodo, S. (2012) *Cara baru memberdayakan diri untuk lebih cepat bahagia, sukses, dan sejahtera*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Wahyudi, E., & Nora, E. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan promotor produk pada PT. Blue Ocean Heart Kota Malang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan*, 1(5), 439–451. <https://doi.org/10.17977/um066v1i52021p439-451>
- Wardani, W. S., & Nurastuti, U. N. (2020). Pengaruh IQ, EQ, OCB Dan SQ Terhadap Kinerja Pada Civitas Akademika STIE Asia Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 155–160. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.158>
- Yenti, N., Machasin, & Amsal, C. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat RS PMC Pekanbaru*. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 1-21
- Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran : Exploring Marketing Research*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Wandu Saputra Hasibuan
Tempat dan Tanggal Lahir : Mompang Jae, 24 Januari 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 4 (empat) Dari 4 (empat) bersaudara
Alamat : Mompang Jae, Mandailing Natal
No. Telepon : 0831-8413-3072
Email : wandihasibuan2000@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Gusnawan Hasibuan
Nama Ibu : Sari Bintang Lubis
Pekerjaan Ayah : Wirausaha
Pekerjaan Ibu : Pensiunan PNS
Alamat : Mompang Jae, Mandailing Natal

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 063 Panyabungan Utara
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Siabu
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Panyabungan Utara
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2022

(Wandi Saputra Hasibuan)

Lampiran
Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Mandailing Natal

Dengan Hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara dengan identitas :

Nama : Wandi Saputra Hasibuan

Npm : 1805160029

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data untuk menyusun skripsi dengan judul
“Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu
Pintu Kabupaten Mandailing Natal”, maka saya mohon bantuan serta ketersediaan
Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini hanya bertujuan untuk
kepentingan penelitian yang sedang saya lakukan dan tidak akan disajikan kepada
pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuisisioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh
karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan jujur dan terbuka akan
sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan ketersediaan Bapak/Ibu
dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Wandi Saputra Hasibuan

(1805160029)

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data di bawah ini dengan memberi tanda ✓ dikolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
2. Usia : Kurang dari 20 Tahun
 20 Tahun – 25 Tahun
 26 Tahun – 30 Tahun
 31 Tahun – 35 Tahun
 36 Tahun – 40 Tahun
 41 Tahun – 45 Tahun
 46 Tahun – 50 Tahun
 Di atas 50 Tahun
3. Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah
4. Pendidikan Terakhir : SD
 SMP
 SMA
 Diploma (D1/D2/D3)
 Sarjana (S1/S2/S3)
5. Masa Kerja : Kurang dari satu tahun
 1 Tahun – 5 Tahun
 5 Tahun – 10 Tahun
 Lebih dari 10 Tahun

Petunjuk Pengisian

Lingkari angka yang ada pada kolom penilaian sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu !

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh :

Motivasi Kinerja						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	⑤	4	3	2	1

Kinerja (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Indikator Kualitas						
1	Saya bisa memenuhi standar mutu kerja yang telah di tentukan oleh DMPPTSP	5	4	3	2	1
2	Seluruh pegawai DMPPTSP selalu maksimal dalam memberikan layanan kepada masyarakat Madina	5	4	3	2	1
Indikator Kuantitas						
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya sebanyak mungkin	5	4	3	2	1
4	Saya selalu hadir ke kantor kedinasan tepat waktu	5	4	3	2	1
Indikator Ketepatan waktu						
5	Saya selalu mencoba tepat waktu dalam hal penyelesaian pekerjaan	5	4	3	2	1
Indikator Efektivitas biaya						
6	Seluruh pegawai DMPPTSP selalu memaksimalkan barang yang telah digunakan agar efektif dalam pembiayaan	5	4	3	2	1
Indikator Pengawasan						
7	Pimpinan selalu datang untuk mengawasi pekerjaan yang kami lakukan	5	4	3	2	1
Indikator Hubungan antar rekan kerja						
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan seluruh rekan kerja saya di kantor DMPPTSP	5	4	3	2	1

Kecerdasan Intelektual (X1)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Indikator Kecerdasan angka						
1	Saya bisa memahami dengan cepat jika tugas yang diberikan kepada saya berhubungan dengan angka	5	4	3	2	1
Indikator Pemahaman verbal						
2	Saya mampu memahami apa yang diarahkan oleh atasan saya	5	4	3	2	1
Indikator Kecepatan persepsi						
3	Saya selalu dapat memberikan pendapat saya apabila berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan	5	4	3	2	1
Indikator Penalaran induktif						
4	Saya bisa menyimpulkan suatu permasalahan yang ada di dalam pekerjaan saya	5	4	3	2	1
5	Seluruh pegawai DPMPPTSP selalu berusaha bersama-sama untuk mencari jalan keluar akan suatu permasalahan yang ada dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
Indikator Penalaran deduktif						
6	Seluruh pegawai DPMPPTSP selalu dapat menghargai pendapat sesama karyawan dengan pemikiran yang masuk akal	5	4	3	2	1
7	Pegawai DPMPPTSP selalu berusaha memberikan pendapat yang masuk akal akan suatu masalah	5	4	3	2	1
Indikator Daya ingat						
8	Seluruh pegawai DPMPPTSP selalu ingat akan jadwal atau tugas yang di berikan atasan terhadap pegawai	5	4	3	2	1

Kecerdasan Emosional (X2)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Indikator <i>Self awarennes</i>						
1	Saya menyadari kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri saya	5	4	3	2	1
2	saya menyadari hak dan kewajiban saya dalam bekerja	5	4	3	2	1
Indikator <i>Self management</i>						
3	Pada saat emosi saya tetap bertutur kata yang baik agar tidak menyakiti hati rekan kerja saya	5	4	3	2	1
4	Saya bisa membedakan masalah pribadi dan pekerjaan	5	4	3	2	1
Indikator <i>Motivation</i>						
5	Saya tertarik dan termotivasi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang sulit	5	4	3	2	1
Indikator <i>Social awarennes</i>						
6	Saya selalu termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik disetiap pekerjaan saya	5	4	3	2	1
7	Saya bisa menerima pendapat orang lain walaupun itu berbeda dengan pendapat saya	5	4	3	2	1
Indikator <i>Relationship management</i>						
8	Seluruh pegawai DPMPTSP mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	5	4	3	2	1

Nilai Kuisiner Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan Y1											
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah		
1	4	5	4	4	5	4	4	5	35		
2	4	5	5	5	5	4	4	5	37		
3	4	5	5	4	5	5	4	5	37		
4	4	5	4	4	4	4	4	5	34		
5	4	5	5	4	5	4	4	4	35		
6	3	4	3	2	2	2	3	4	23		
7	3	5	4	4	4	4	5	5	34		
8	3	4	2	2	3	2	3	4	23		
9	4	4	4	4	4	4	4	5	33		
10	4	4	4	4	5	4	4	5	34		
11	4	4	4	4	4	5	5	5	35		
12	5	4	4	4	5	4	4	4	34		
13	3	4	3	2	2	3	2	4	23		
14	4	4	3	2	4	4	1	4	26		
15	4	4	3	2	4	3	2	5	27		
16	4	4	4	5	4	4	4	4	33		
17	3	4	3	2	3	3	2	4	24		
18	3	4	4	3	4	3	3	5	29		
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33		
20	4	4	4	4	4	4	4	5	33		
21	4	4	3	2	4	4	2	5	28		
22	4	5	4	4	4	4	3	5	33		
23	2	4	3	2	3	3	4	4	25		
24	4	4	4	3	4	3	4	5	31		
25	4	3	4	3	4	2	2	4	26		
26	3	4	3	3	4	3	3	4	27		
27	4	4	3	3	3	4	4	4	29		
28	3	4	2	2	3	2	3	3	22		
29	3	4	3	2	2	2	2	1	19		
30	4	4	4	3	4	3	4	5	31		
31	3	4	3	2	2	2	2	4	22		
32	4	4	4	5	4	4	4	4	33		
33	3	4	2	2	3	2	3	3	22		
34	4	4	3	4	4	3	3	4	29		
35	4	5	4	4	4	4	4	5	34		
36	3	4	3	2	3	2	2	4	23		
37	4	5	4	4	4	4	4	4	33		
38	4	4	4	4	4	4	3	4	31		
39	3	4	3	2	2	2	2	4	22		
40	4	5	4	4	4	4	4	5	34		
41	2	4	3	2	3	2	2	4	22		
42	4	4	4	3	3	3	2	4	27		
43	3	2	4	3	4	2	1	5	24		
44	3	4	2	2	3	3	2	3	22		
45	5	5	4	5	5	4	5	5	38		
46	3	3	4	1	2	3	3	3	22		
47	3	4	2	2	3	3	3	4	24		
48	3	4	3	2	3	2	3	3	23		
49	3	4	3	2	2	2	2	4	22		
50	3	3	2	2	3	2	2	3	20		

Nilai Kuisiner Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

Item Pernyataan X1									
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
1	4	5	5	5	5	4	4	4	36
2	4	4	4	5	5	5	5	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	5	4	4	4	5	5	35
5	4	5	4	4	5	5	5	4	36
6	3	3	3	3	3	2	2	2	21
7	4	5	4	4	4	4	4	4	33
8	2	3	3	3	3	1	2	1	18
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	4	4	4	4	5	4	4	4	33
11	4	4	4	4	5	5	5	4	35
12	4	4	4	5	5	5	4	4	35
13	3	3	3	3	2	2	2	2	20
14	2	3	4	5	5	5	5	5	34
15	2	3	4	4	3	3	3	2	24
16	4	4	5	4	4	4	5	4	34
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	4	4	4	4	5	5	5	4	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	5	5	5	4	5	36
21	3	4	3	4	4	4	4	2	28
22	4	4	5	4	5	4	5	4	35
23	3	3	3	3	5	5	4	4	30
24	4	5	4	4	4	4	4	4	33
25	4	4	4	4	1	1	1	2	21
26	2	3	3	3	4	4	3	4	26
27	3	4	4	4	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	4	4	3	3	26
29	4	4	5	4	4	4	4	5	34
30	4	4	4	4	5	4	5	4	34
31	3	3	3	3	2	2	2	3	21
32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	3	4	4	4	3	4	3	3	28
35	4	4	4	4	5	5	5	4	35
36	3	3	3	2	1	2	2	2	18
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	3	4	3	4	4	3	4	4	29
39	2	3	4	3	3	3	3	3	24
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	2	3	3	3	3	3	3	2	22
42	3	3	3	3	3	2	2	2	21
43	3	3	3	3	2	2	2	1	19
44	3	3	2	3	1	2	3	2	19
45	4	5	4	4	5	5	5	4	36
46	3	3	3	3	2	2	2	2	20
47	2	3	3	3	3	3	3	3	23
48	2	3	2	2	1	1	2	2	15
49	3	3	3	3	2	2	2	3	21
50	3	3	3	3	3	3	2	2	22

Nilai Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Item Pernyataan X2									
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
1	4	5	4	5	4	4	5	4	35
2	4	5	5	5	5	5	5	4	38
3	5	5	4	5	4	4	5	5	37
4	5	5	5	5	4	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	4	5	4	38
6	4	4	4	4	3	4	4	3	30
7	5	5	4	5	4	4	5	4	36
8	5	5	4	4	3	3	4	1	29
9	5	5	5	5	5	5	5	4	39
10	5	5	4	5	4	4	5	4	36
11	5	5	4	5	4	4	4	5	36
12	5	5	4	4	4	4	4	4	34
13	4	4	4	4	3	3	4	2	28
14	5	5	5	4	3	4	5	4	35
15	4	4	4	4	3	5	5	3	32
16	4	4	4	4	5	5	4	4	34
17	4	4	4	4	3	3	4	2	28
18	5	5	4	4	5	5	5	5	38
19	5	5	4	5	4	4	4	4	35
20	4	4	4	4	4	5	4	5	34
21	4	4	4	5	3	4	3	2	29
22	5	5	4	5	4	4	5	5	37
23	5	5	5	5	4	5	5	4	38
24	5	5	5	5	4	4	5	4	37
25	5	5	5	5	4	4	4	1	33
26	4	3	4	4	4	3	3	4	29
27	4	4	3	4	3	4	3	3	28
28	5	5	5	4	3	3	4	4	33
29	5	5	4	5	5	5	4	5	38
30	5	5	4	5	4	4	4	4	35
31	5	5	4	4	3	3	4	2	30
32	4	4	4	4	3	4	3	4	30
33	4	4	3	4	3	3	4	2	27
34	4	4	3	4	3	4	3	3	28
35	5	5	5	5	5	5	5	4	39
36	4	4	4	4	3	3	4	1	27
37	5	4	4	5	4	4	4	4	34
38	4	4	3	4	3	4	3	4	29
39	4	5	4	4	3	3	5	2	30
40	5	5	5	5	4	4	4	4	36
41	4	5	4	4	3	3	4	2	29
42	4	4	4	5	4	4	4	4	33
43	4	4	4	4	3	4	4	2	29
44	4	4	4	4	3	3	4	1	27
45	4	4	4	5	4	4	4	4	33
46	4	4	4	4	3	3	3	3	28
47	4	4	4	4	3	4	3	3	29
48	5	5	4	4	3	3	4	1	29
49	4	4	4	4	3	3	4	3	29
50	4	5	4	4	3	4	4	2	30

Hasil Nilai Kuisisioner Variabel Kinerja (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	20	40,0	40,0	44,0
	S	26	52,0	52,0	96,0
	SS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	3	6,0	6,0	8,0
	S	35	70,0	70,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12,0	12,0	12,0
	KS	17	34,0	34,0	46,0
	S	24	48,0	48,0	94,0
	SS	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	20	40,0	40,0	42,0
	KS	8	16,0	16,0	58,0
	S	17	34,0	34,0	92,0
	SS	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14,0	14,0	14,0
	KS	13	26,0	26,0	40,0
	S	23	46,0	46,0	86,0
	SS	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	28,0	28,0	28,0
	KS	13	26,0	26,0	54,0
	S	21	42,0	42,0	96,0
	SS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,0	4,0	4,0
	TS	14	28,0	28,0	32,0
	KS	12	24,0	24,0	56,0
	S	19	38,0	38,0	94,0
	SS	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	6	12,0	12,0	14,0
	S	23	46,0	46,0	60,0
	SS	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nilai Kuisiner Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16,0	16,0	16,0
	KS	18	36,0	36,0	52,0
	S	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	22	44,0	44,0	44,0
	S	21	42,0	42,0	86,0
	SS	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	19	38,0	38,0	42,0
	S	24	48,0	48,0	90,0
	SS	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	18	36,0	36,0	40,0
	S	25	50,0	50,0	90,0
	SS	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8,0	8,0	8,0
	TS	5	10,0	10,0	18,0
	KS	12	24,0	24,0	42,0
	S	15	30,0	30,0	72,0
	SS	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,0	6,0	6,0
	TS	9	18,0	18,0	24,0
	KS	9	18,0	18,0	42,0
	S	19	38,0	38,0	80,0
	SS	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	11	22,0	22,0	24,0
	KS	11	22,0	22,0	46,0
	S	16	32,0	32,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,0	4,0	4,0
	TS	12	24,0	24,0	28,0
	KS	9	18,0	18,0	46,0
	S	22	44,0	44,0	90,0
	SS	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nilai Kuisioner Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	52,0	52,0	52,0
	SS	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,0	2,0	2,0
	S	21	42,0	42,0	44,0
	SS	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8,0	8,0	8,0
	S	35	70,0	70,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	56,0	56,0	56,0
	SS	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	24	48,0	48,0	48,0
	S	19	38,0	38,0	86,0
	SS	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	28,0	28,0	28,0
	S	27	54,0	54,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	16,0	16,0	16,0
	S	26	52,0	52,0	68,0
	SS	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	10,0	10,0	10,0
	TS	9	18,0	18,0	28,0
	KS	7	14,0	14,0	42,0
	S	23	46,0	46,0	88,0
	SS	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

Kinerja (Y)

		Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
Y.1	Pearson Correlation	1	,354*	,585**	,716**	,709**	,691**	,464**	,460**
	Sig. (2-tailed)		,012	,000	,000	,000	,000	,001	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	,354*	1	,354*	,499**	,396**	,554**	,572**	,324*
	Sig. (2-tailed)	,012		,012	,000	,004	,000	,000	,022
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	,585**	,354*	1	,734**	,647**	,646**	,518**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	,716**	,499**	,734**	1	,780**	,736**	,710**	,542**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	,709**	,396**	,647**	,780**	1	,705**	,544**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	,691**	,554**	,646**	,736**	,705**	1	,663**	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	,464**	,572**	,518**	,710**	,544**	,663**	1	,424**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	,460**	,324*	,562**	,542**	,621**	,566**	,424**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,022	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	,774**	,617**	,797**	,913**	,856**	,877**	,788**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	9

Kecerdasan Intelektual (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	1	,772**	,640**	,593**	,502**	,520**	,561**	,585**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,772**	1	,664**	,680**	,564**	,566**	,626**	,584**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,640**	,664**	1	,744**	,617**	,589**	,651**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,593**	,680**	,744**	1	,722**	,702**	,693**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,502**	,564**	,617**	,722**	1	,907**	,868**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,520**	,566**	,589**	,702**	,907**	1	,887**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,561**	,626**	,651**	,693**	,868**	,887**	1	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,585**	,584**	,676**	,672**	,761**	,806**	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_X1	Pearson Correlation	,725**	,768**	,795**	,838**	,906**	,913**	,922**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	9

Kecerdasan Emosional (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	Pearson Correlation	1	,748**	,502**	,519**	,460**	,203	,485**	,347*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,158	,000	,014
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,748**	1	,508**	,459**	,377**	,205	,645**	,199
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,007	,152	,000	,166
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,502**	,508**	1	,450**	,446**	,265	,554**	,183
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,001	,063	,000	,204
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,519**	,459**	,450**	1	,651**	,432**	,447**	,472**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001		,000	,002	,001	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,460**	,377**	,446**	,651**	1	,684**	,490**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,001	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,203	,205	,265	,432**	,684**	1	,345*	,616**
	Sig. (2-tailed)	,158	,152	,063	,002	,000		,014	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,485**	,645**	,554**	,447**	,490**	,345*	1	,285*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,014		,045
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,347*	,199	,183	,472**	,649**	,616**	,285*	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,166	,204	,001	,000	,000	,045	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_X2	Pearson Correlation	,686**	,649**	,617**	,746**	,852**	,702**	,704**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	9



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 357 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

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 : **19 Februari 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Wandi Saputra Hasibuan**
N P M : **1805160029**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal**

Dosen Pembimbing : **Rini Astuti,SE.,MM.**

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 : 19 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 18 Rajab 1443 H
 19 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
 1. Peninggal



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2115/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/1/2022

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

Medan, 26/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Wandu Saputra Hasibuan
NPM : 1805160029
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Pegawai honorer atau pegawai harian lepas merupakan pegawai yang di angkat oleh pihak yang berwenang di daerah tertentu, pegawai honorer memiliki banyak sekali masalah yang harus dihadapi baik masalah tingkat pendidikan, tingkat kesejahteraan, juga kompetensi SDM serta turnover intention atau keinginan untuk segera keluar dari tempat kerja saat ini dan bekerja di tempat yang baru karena beberapa hal, maka dari beberapa gambaran di atas lah yang membuat saya tertarik untuk meneliti status pegawai honorer dalam pemerintahan baik itu dari aspek kesejahteraan, pendidikan dan hal lainnya

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan Honorer Terhadap Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Honorer
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Juga Kompetisi Sdm Karyawan Honorer Terhadap Tingkat Kinerja Dan Produktivitas Karyawan Honorer
3. Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Honorer

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Kedinasan Kabupaten Mandailing Natal

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

Hormat Saya
Pemohon

(Wandu Saputra Hasibuan)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2115/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/1/2022

Nama Mahasiswa : Wandi Saputra Hasibuan
 NPM : 1805160029
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 26/1/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Rini Astuti, SE, MM *[Signature]* 30/1/2022

 Judul Disetujui**) : Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan
 Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada
 Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan
 Terpadu satu Pintu Kab. Mandailing Natal.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen
[Signature]
 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 02 Februari 2022
 Dosen Pembimbing
[Signature]
 (Rini Astuti, SE, MM)

Keterangan:
 *) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
 **) Diisi oleh Dosen Pembimbing
 Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**PEMERINTAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
PERIZINAN TERPADU SATU PINTU**

KOMPLEK PERKANTORAN PAYALOTING KODE POS 22978 PANYABUNGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

E-mail : dmpptsp.madina@gmail.com. Website :

Panyabungan, Februari 2022

Nomor : 503/ /DMPPTSP/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Tempat

Menindaklanjuti surat Masuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 357/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022 Tanggal 14 Februari 2022 Perihal Izin Riset Pendahuluan. Dengan ini kami memberikan Izin Riset Pendahuluan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu satu Pintu Kab. Mandailing Natal (DMPPTSP) dengan data mahasiswa sebagai berikut :

Nama	: Wandi Saputra Hasibuan
NPM	: 1805160029
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi/Smt	: Manajemen / VIII (delapan)
Judul Skripsi	: "Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada DMPPTSP Kab. Mandailing Natal"

Izin tersebut diberikan dengan ketentuan yang bersangkutan memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku, termasuk mematuhi protokol kesehatan dimasa pandemi covid-19, menjaga ketertiban umum serta mampu bekerjasama dengan seluruh pegawai DMPPTSP Kab. Mandailing Natal selama melakukan riset. Bila telah selesai melakukan riset agar melaporkan diri serta membuat laporan hasil pelaksanaan kegiatan riset dalam bentuk skripsi kepada pihak kami 2 (dua) exemplar.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih .

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN MANDAILING NATAL

Dr. RILIN ULUSI, AP.M.Si
PEMANGKU UTAMA MUDA
NIP. 197506091994121001





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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : WANDI SAPUTRA HASIBUAN
NPM : 1805160029
Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI, S.E.,M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MANDAILING NATAL.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I	Tambah Penelitian Isiduloh serta susun ke format	9/2-22	f.
BAB II	Tambah kembali referensi untuk semua variabel	15/2-22	f.
BAB III	Susun ke isiduloh Penelitian yang instrumen	21/2-22	f.
Daftar Pustaka	Revisi referensi dan susun ke daftar pustaka	2/3-22	f.
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Mengsusun ke Angket	5/3-22	f.
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Seminar Proposal	12/3-22	f.

Medan,.....2022

Dikeketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Rini Astuti, S.E.,M.M)



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at, 10 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Wandi Saputra Hasibuan
N.P.M. : 1805160029
Tempat / Tgl.Lahir : Mompang Jae, 24 Januari 20004
Alamat Rumah : Mompang Jae, Panyabungan Utara, Madina
JudulProposal : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Tertentu banyak teori, Menghilangkan semua singkatan IQ, EQ
Bab II	Kerangka konseptual
Bab III	butiran penyataan - total jumlah tabel
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at, 10 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Rini Astuti, S.E., MM

Sekretaris

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

Pemanding

Nel Ariyanty SE., MM



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jum'at, 10 Juni 2022* menerangkan bahwa:

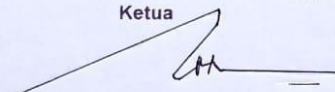
Nama : Wandi Saputra Hasibuan
N .P.M. : 1805160029
Tempat / Tgl.Lahir : Mompang Jae, 24 Januari 2000
Alamat Rumah : Mompang Jae, Panyabungan Utara, Madina
JudulProposal :Pengaruh Kecerdasan Intetektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Rini Astuti, S.E., MM*

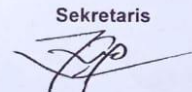
Medan, Jum'at, 10 Juni 2022

TIM SEMINAR

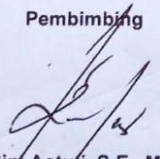
Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

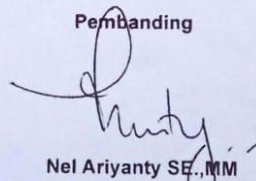
Sekretaris


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


Pembimbing


Rini Astuti, S.E., MM

Pembanding


Nel Ariyanty SE.,MM

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



PEMERINTAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
 PERIZINAN TERPADU SATU PINTU**

KOMPLEK PERKANTORAN PAYALOTING KODE POS 22978 PANYABUNGAN
 PROVINSI SUMATERA UTARA

E-mail : dpmptsp.madina.@gmail.com. Website :

SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN RISET

Nomor: 503/ /DPMPTSP/2022

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Parlin Lubis, AP, M.Si
 NIP : 19750906 199412 1001
 Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Utama Muda/ IV c
 Jabatan : Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu
 SatuPintu Kabupaten Mandailing Natal

Menerangkan bahwa sesungguhnya :

Nama : Wandu Saputra Hasibuan
 NPM : 1805160029
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap
 Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan
 Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mandailing Natal

Sesuai dengan surat Nomor 1629/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 yang masuk pada tanggal
 20 Juni 2022, tentang penyelesaian riset mahasiswa Manajemen atas nama tersebut di atas,
 bersama ini kami menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah menyelesaikan risetnya di kantor
 Kedinasan ini.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.



PARLIN LUBIS, AP.M.Si
 PEMBINA UTAMA MUDA
 NIP. 19750609 199412 1 001