

**PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL, KOMPETENSI
SOSIAL, DAN KOMPETENSI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : DIMAS WICAKSONO
NPM : 1805160328
Prodi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

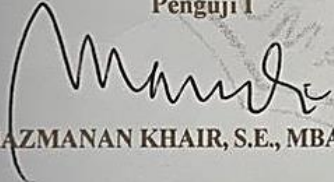
MEMUTUSKAN

Nama : DIMAS WICAKSONO
N P M : 1805160328
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL, KOMPETENSI SOSIAL, DAN KOMPETENSI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN.

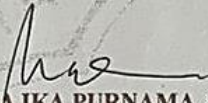
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


(HAZMANAN KHAIIR, S.E., MBA., Ph.D.)

Penguji II

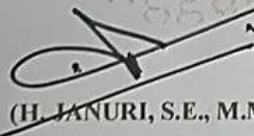

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

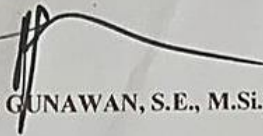

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A.)

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DIMAS WICAKSONO
NPM : 1805160328
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL, KOMPETENSI SOSIAL, DAN KOMPETENSI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, 04 Oktober 2022

Pembimbing Skripsi


SAPRIHAL MANURUNG, S.E., M.A

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomis Dan Bisnis UMSU


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


H. LANURI, S.E., M.M., M.Si.



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dimas Wicaksono
NPM : 1805160328
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara


Menyatakan Bahwa,

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

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 01 Agustus 2022

Dimas Wicaksono
Membuat Pernyataan



(Dimas Wicaksono)

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL, KOMPETENSI SOSIAL, DAN KOMPETENSI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Dimas Wicaksono
Program Studi Manajemen
dimaswicaksono499@gmail.com

Tujuan dari penelitian adalah untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja, (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja, dan (4) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual terhadap kinerja. Populasi dan sampel pada penelitian yaitu 50 orang yang merupakan pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Medan. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dimana data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM). Pengolahan data pada penelitian menggunakan software Smart PLS 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Kompetensi Spiritual, dan Kinerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL COMPETENCE, SOCIAL COMPETENCE, AND SPIRITUAL COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE MEDAN CITY TRANSPORTATION AGENCY

Dimas Wicaksono
Management Study Program
dimaswicaksono499@gmail.com

The objectives of the study are to: (1) know and analyze the influence of intellectual competence on performance, (2) know and analyze the influence of social competence on performance, (3) know and analyze the influence of spiritual competence on performance, and (4) know and analyze the influence of intellectual competence, social competence, and spiritual competence on performance. The population and sample in the study were 50 people who were employees in the Secretariat Section of the Medan City Transportation Agency. In this study, it used a questionnaire data collection technique where the data used was quantitative data. The data analysis technique uses statistical analysis, namely partial least square – structural equation model (PLSSEM). Data processing in the study using Smart PLS 3 software. Based on the results of the study, it shows that intellectual competence has a significant effect on performance, social competence has a significant effect on performance, spirit competence has a significant effect on performance, and intellectual competence, social competence, and spiritual competence affect performance.

Keywords: Intellectual Competence, Social Competence, Spiritual Competence, and Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Alhamdulillahirrobil'alamin Puji dan Syukur diucapkan kehadiran Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Adapun judul peneliti yaitu **“Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan”**.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda Dedi M. Irsan dan Ibunda Masitha Dewi tercinta yang telah banyak memberikan bantuan moral dan materil, dorongan semangat serta doa sehingga terselesaikannya proposal skripsi ini.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kepada
6. Bapak Jasman Syarfuddin, SE, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada bapak Saprial Manurung, SE., MA selaku Dosen Pembimbing Proposal Skripsi yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
10. Kepada Teman Saya Dwi Puspita Sari, Sartika Efriana, Prasetyo, dan Teman-teman yang telah membantu dan menyemangati saya dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini.

11. Kepada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang telah membantu saya dalam melakukan riset.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Juni 2022

Hormat Saya,

DIMAS WICAKSONO

1805160328

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1.3.1. Batasan Masalah	6
1.3.2. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Tujuan Penelitian	7
1.4.2. Manfaat Penelitian	7
BAB 2. KAJIAN TEORI	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	12

2.1.2. Kompetensi Intelektual	14
2.1.2.1. Pengertian Kompetensi Intelektual.....	14
2.1.2.2. Manfaat Kompetensi Intelektual.....	15
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Intelektual.....	16
2.1.2.4. Indikator Kompetensi Intelektual	17
2.1.3. Kompetensi Sosial	19
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi Sosial	19
2.1.3.2. Manfaat Kompetensi Sosial.....	20
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sosial.....	21
2.1.3.4. Indikator Kompetensi Sosial.....	22
2.1.4. Kompetensi Spiritual	25
2.1.4.1. Pengertian Kompetensi Spiritual	25
2.1.4.2. Manfaat Kompetensi Spiritual.....	26
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Spiritual.....	27
2.1.4.4. Indikator Kompetensi Spiritual.....	29
2.2. Kerangka Konsep	31
2.3. Hipotesis.....	31
BAB 3. METODELOGI PENELITIAN	32
3.1. Pendekatan Penelitian	32
3.2. Definisi Operasional.....	33
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.3.1. Tempat Penelitian.....	34
3.3.2. Waktu Penelitian	35
3.4. Populasi dan Sampel	35

3.4.1. Populasi	35
3.4.2. Sampel.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6. Teknik Analisis Data.....	39
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Hasil Penelitian	44
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.1.2. Identitas Responden	45
4.1.2.1. Jenis Kelamin.....	45
4.1.2.2. Usia.....	45
4.1.2.3. Pendidikan Terakhir.....	46
4.1.2.4. Lama Bekerja.....	47
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian	47
4.1.3.1. Variabel Kinerja (Y)	47
4.1.3.2. Variabel Kompetensi Intelektual (X1).....	50
4.1.3.3. Variabel Kompetensi Sosial (X2).....	52
4.1.3.4. Variabel Kompetensi Spiritual (X3).....	54
4.2. Analisis Data	56
4.2.1. Analisis Model Pengukuran / <i>Measurement Model Analysis (Outer Model)</i>	56
4.2.1.1. Uji Validitas.....	57
4.2.1.2. Uji Reliabilitas	60
4.2.2. Analisis Model Struktural / <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i> ...	64
4.2.2.1. <i>R-square</i>	64

4.2.2.2. <i>F-square</i>	65
4.2.3. Uji Hipotesis.....	67
4.3. Pembahasan.....	68
4.3.1. Pengaruh Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
4.3.2. Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai	70
4.3.3. Pengaruh Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai	71
4.3.4. Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
BAB 5. PENUTUP.....	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	77
5.3. Keterbatasan Penelitian	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasioanal Variabel.....	33
Tabel 3.2. Waktu Penelitian	35
Tabel 3.3. Data Pegawai Dinas Pehubungan Kota Medan Bagian Bagian Sekretariat	36
Tabel 4.1. Skala Likert	44
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.6. Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y)	47
Tabel 4.7. Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Intelektual (X1).....	50
Tabel 4.8. Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Sosial (X2)	52
Tabel 4.9. Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Spiritual (X3)	54
Tabel 4.10. <i>Outer Loading</i>	58
Tabel 4.11. <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	60
Tabel 4.12. <i>Cronbach's Alpha</i>	61
Tabel 4.13. <i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.14. <i>R-square</i>	64
Tabel 4.15. <i>F-square</i>	65
Tabel 4.16. <i>Path Coefficients</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konsep	31
Gambar 3.1. Model Struktural PLS	40
Gambar 4.1. Hasil <i>PLS Algorithm</i>	57
Gambar 4.2. Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	62
Gambar 4.3. Hasil <i>Composite Reliability</i>	63
Gambar 4.4. Hasil <i>R-square</i>	65
Gambar 4.5. Hasil <i>F-square</i>	66
Gambar 4.6. Hasil <i>Path Coefficients</i>	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terdapat unsur yang memegang peranan sangat signifikan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting bagi sebuah perusahaan agar mereka dapat memenuhi tujuan dan misi perusahaan. Oleh karena itu penting sekali untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta keterampilan yang luas dan dengan kinerja yang baik. Sedangkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal diperlukan dukungan yang sesuai dimulai dengan pendidikan, penyediaan fasilitas sosial, dan ketersediaan kesempatan serta lapangan pekerjaan yang memadai. Salah satu permasalahan umum yang dihadapi oleh perusahaan di Indonesia adalah menemukan sumber daya manusia dengan kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana agar tetap dapat memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang dapat diandalkan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya.

Dalam usaha agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peran manajemen akan begitu diperlukan untuk membantu mengembangkan dan membina sumber daya manusia yang telah ada agar kualitas dan kinerja mereka bertambah baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Didalam manajemen itu sendiri peranan seorang pemimpin sangatlah penting, karena sebagian hasil dari kinerja karyawan

juga dipengaruhi oleh peran dari atasan kerjanya yang dalam hal ini adalah sang pemimpin.

Pemimpin atau atasan harus dapat menggerakkan para bawhaannya agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam proses untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu perusahaan maupun Badan Kepegawaian tentu membutuhkan karyawan agar mampu melaksanakan tujuan untuk mencapai target. Ketika para karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan maka tidak semata diharapkan hasil yang baik atas apa yang dikerjakan oleh karyawan, namun juga kinerja mereka perlu diperhatikan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan atau kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya (Ikhsan & Nurmiati, 2020).

Dinas Perhubungan Kota Medan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah (Sekda). Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Beralamatkan di Jl. Pinang Baris, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti, Dinas Perhubungan Kota Medan mempunyai masalah pada kinerja pegawainya. Dimana kinerja pegawai yang belum optimal ditambah kondisi kedisiplinan yang masih belum dilakukan secara teratur dan menyeluruh sehingga masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa pegawai. Kemudian lemahnya kompetensi yang dimiliki para pegawai seperti kompetensi intelektual yang

mengakibatkan menurunnya kemauan atau semangat untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik. Selain itu lemahnya kompetensi sosial yang mengakibatkan berkurangnya juga kemauan serta kemampuan dalam melakukan kerja sama antara orang lain untuk menemukan sebuah solusi yang mempunyai manfaat untuk semua pihak. Lemahnya kompetensi spiritual juga menunjukkan bahwa pegawai perusahaan belum sepenuhnya memahami dari visi misi serta nilai yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kota Medan. Pandemi Covid 19 juga mempengaruhi kinerja pegawai dimana beberapa target yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kota Medan tidak tercapai ditambah kurangnya dorongan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan menurunnya motivasi dan semangat bekerja beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar fokus pada permasalahan, maka penulis hanya membatasi pada permasalahan kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Agar kinerja pegawai bisa mencapai performa terbaik, maka diperlukan penilaian kinerja pegawai yang telah dilakukan dengan menilai kinerja masing-masing pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Proses manajemen kinerja pegawai melibatkan penilaian atau analisis tentang apa yang telah dicapai pegawai dan membentuk dasar untuk perencanaan karir dan pengembangan potensi pada pegawai yang bersangkutan.

Kompetensi merupakan hal utama yang wajib dikuasai oleh pegawai agar bisa mengerjakan pekerjaan yang cocok dengan tugas serta tanggung jawabnya. Berbicara mengenai kompetensi sumber daya manusia sama halnya dengan membicarakan karakteristik sumber daya manusia, disini disebutkan pegawai yang berkualitas dapat membantu operasional kerja serta perkembangan organisasi ataupun instansi. Kompetensi juga dibagi dalam beberapa jenis diantaranya kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual.

Kompetensi intelektual adalah perilaku atau sikap yang memiliki ambisi serta kemampuan intelektual dari individu yang terdiri dari wawasan, kapasitas, dan pengertian, serta wawasan konsektual yang memiliki sifat stabil apabila menghadapi masalah yang ada di perusahaan, sehingga dapat dilihat dari segi sifat, persepsi diri, ambisi dan kapabilitas pengetahuan konsektual. Kompetensi sosial adalah karakter sikap atau perilaku yang memiliki kemauan untuk membangun suatu kerja sama dengan orang lain agar kelak di tempat kerja tidak menghadapi suatu masalah. Sedangkan kompetensi spiritual merupakan kemampuan individu dalam menghadapi dan memecahkan permasalahan dengan memahami makna dan nilainya, sehingga individu tersebut mampu menempatkan sikap dan perilakunya sesuai dengan konteks makna dan nilai dari tindakannya.

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi, salah satu kompetensi yang berhubungan dengan kecerdasan adalah kompetensi intelektual. Jika seorang pegawai memiliki kompetensi intelektual yang tinggi maka dia akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula dan akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerjanya.

Kompetensi sosial yang merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Semakin baik kompetensi sosial yang dimiliki oleh seorang pegawai maka dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai tersebut.

Pegawai yang kompetensi spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengangkat judul: **“Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah diiktisarkan atau diintisarikan dari latar belakang masalah (Astuti & Lesmana, 2018) Adapun masalah-masalah yang ditemukan di kantor Dinas Perhubungan Kota Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Lemahnya kompetensi intelektual yang dimiliki para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Lemahnya kompetensi sosial yang dimiliki para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Lemahnya kompetensi spiritual yang dimiliki para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.

4. Menurunnya motivasi dan semangat bekerja para pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah, Jika dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, masalah – masalah yang telah diidentifikasi mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi (Anita et al., 2013). Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar fokus pada permasalahan, maka penulis hanya membatasi pada permasalahan kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia serta menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan gambaran serta sebagai referensi selanjutnya khususnya bagi mereka yang ingin memperdalam pengetahuan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada pegawai.

3. Manfaat Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan dan saran yang berguna bagi instansi tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

4. Manfaat Bagi Akademik

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

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

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

Menurut (Sari, 2014) kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya.

Sedangkan (Septiana & Widjaja, 2020) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sementara itu (Nabawi, 2019) juga memberikan pendapatnya mengenai pengertian dari kinerja. Menurutnya kinerja merupakan hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Adapun (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Sejalan dengan pendapat yang lain, (Syahputra & Jufrizen, 2019) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta memberikan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif guna mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Manfaat Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilakukan untuk dapat mengukur dan mengevaluasi pelaksanaan tugas para pegawai agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin bagus pula kinerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Beberapa manfaat dilakukannya penilaian kinerja diantaranya adalah sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan manajemen terhadap pegawai.

Menurut (Sugiharjo & Aldata, 2018) manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai dasar evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Sedangkan (Mardiana et al., 2021) berpendapat mengenai beberapa manfaat dari penilaian kinerja diantaranya dapat memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, *inventori* kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja, dan menerapkan sanksi.

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

Hampir sependapat dengan yang lain, menurut (Taher, 2018) penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk berbagai tujuan antara lain mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien, data hasil evaluasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta untuk menyediakan kriteria seleksi evaluasi program pelatihan karyawan.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja yang baik dari para pegawai sangat dibutuhkan oleh perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Dengan kinerja yang baik perusahaan ataupun instansi pemerintahan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja para pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan individu, pengetahuan, lingkungan kerja, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki.

Menurut (Wahyudi, 2014) kompetensi yang terdiri dari cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja secara nyata.

Sedangkan (Juliandi, 2014) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Adapun (Dewi & Sudibya, 2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari pengetahuan, pengalaman, dan kepribadian.

Kemudian (Wanasaputra & Dewi, 2017) juga memberikan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain kemampuan, produktivitas kerja, upaya, inisiatif dan motivasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kompensasi, kompetensi, produktivitas kerja, dan motivasi.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sebuah ukuran kinerja pegawai di sebuah perusahaan maupun organisasi tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi dari perusahaan perusahaan. Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran dalam penilaian kinerja diantaranya kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, efektifitas, kualitas pekerjaan, dan kreativitas.

(Mardiana et al., 2021) merumuskan indikator indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal.

Sedangkan (Astuti & Lesmana, 2018) merumuskan indikator-indikator kinerja karyawan antara lain kualitas kerja karyawan, Standar professional, kuantitas kerja karyawan, dan kreativitas karyawan.

Adapun (Antika et al., 2021) berpendapat mengenai indikator-indikator dari kinerja pegawai diantaranya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas.

Sependapat dengan yang lain, (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) juga berpendapat bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Dari beberapa indikator yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kreatifitas.

1. Kualitas kerja, seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. Kuantitas Kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
3. Ketepatan Waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut

pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

4. Efektifitas, seberapa jauh sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam memperoleh keuntungan tertinggi dan mengurangi kerugian.
5. Kreatifitas, proses yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2. Kompetensi Intelektual

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual secara spesifik dapat dilihat dari profesi yang membutuhkan tenaga profesional. Dimana kompetensi intelektual sangat penting untuk menunjang segala keahlian dalam bidang tertentu. Karena pada dasarnya kompetensi intelektual juga dapat mempengaruhi kinerja yang dimilikinya seorang pegawai.

Menurut (Robbins. & Judge., 2008) kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti kemampuan berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

Sedangkan (Uno, 2010) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif.

Sependapat dengan yang lain (Winanti, 2011) mengklasifikasikan kompetensi intelektual sebagai suatu karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu dapat berupa pengetahuan, keterampilan,

pemahaman profesional, pemahaman kontekstual yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Adapun (Azzahra et al., 2014) mengatakan didalam penelitiannya bahwa kompetensi intelektual merupakan suatu kemampuan yang digunakan untuk berpikir secara strategik dengan visi jauh ke depan.

Dari pengertian kompetensi intelektual diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi intelektual adalah adalah kemampuan berfikir secara rasional untuk mengambil suatu keputusan atau tindakan dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja.

2.1.2.2. Manfaat Kompetensi Intelektual

Manusia merupakan makhluk yang diberi akal lebih tinggi di banding makhluk yang lain. Akal tersebut dapat membentuk sebuah kemampuan yang biasa disebut dengan kecerdasan atau kemampuan intelektual. Kompetensi intelektual juga dapat menunjang segala kemampuan ataupun keahlian tertentu yang ada pada setiap individu. Dengan begitu setiap individu dapat melakukan segala pekerjaan yang diberikan kepadanya dan berusaha untuk menyelesaikan masalah yang ada. Manfaat adanya kompetensi intelektual diantaranya manusia dapat berpikir secara rasional, bertindak dengan logis, memahami kondisi, serta mampu menguasai pengetahuan dan keahlian tertentu.

Menurut (Syah, 2006) kemampuan intelektual memiliki manfaat agar seseorang dapat menyimpan pengetahuan, mendapatkan pengetahuan yang baru, dapat memahami sesuatu dengan pemaknaan yang lebih dalam, serta meningkatkan pengetahuan.

Adapun (Rapika & Sari, 2017) juga memberikan pendapatnya mengenai manfaat dari adanya kemampuan intelektual yaitu agar kita dapat mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kemudian menurut (Rachman et al., 2022) kompetensi intelektual memiliki peranan penting dalam kecerdasan individu karena dapat dimanfaatkan untuk memecahkan masalah baik dialami oleh diri sendiri dan lingkungan, sehingga dapat berpikir rasional, bertindak terarah, dan menghadapi lingkungan secara efektif untuk dapat mencapai keberhasilan.

Sedangkan (Restanti et al., 2020) berpendapat bahwa kompetensi intelektual adalah sebuah kemauan dan kemampuan yang bermanfaat untuk mencapai kinerja yang terbaik, meningkatkan kejelasan kerja, memahami dan memandang suatu permasalahan, menguasai pengetahuan eksplisit, dan menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan maupun tulisan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual seorang pegawai pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Jika seorang pegawai memiliki kompetensi intelektual yang tinggi maka dia akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula serta akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerjanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi intelektual diantaranya fisik, motivasi, usia, lingkungan, pengalaman, dan pendidikan.

Menurut (Nabila, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kompetensi intelektual yaitu faktor pembawaan (genetik), faktor lingkungan, faktor gizi, faktor pembentukan, kebebasan psikologis, minat dan pembawaan yang khas

Adapun (Hamalik, 2001) berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intelektual seseorang diantaranya adalah usia, hereditas, lingkungan, dan jenis kelamin.

Sementara itu (Rivaie, 2011) berpendapat bahwa kompetensi intelektual dipengaruhi oleh beberapa faktor maupun kondisi-kondisi tertentu seperti kondisi fisik, pendidikan, motivasi, penggunaan kapasitas intelektual, pengalaman awal dalam keluarga, tingkat emosi, dan pola kepribadian. Faktor-faktor ini memiliki perannya masing-masing dalam perkembangan intelektual seseorang.

Kemudian (Samio, 2018) juga menerangkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan intelektual adalah bertambahnya informasi yang disimpan (dalam otak) seseorang sehingga ia mampu berpikir reflektif, banyaknya pengalaman dan latihan-latihan memecahkan masalah sehingga seseorang dapat berpikir proporsional, serta adanya kebebasan berpikir.

2.1.2.4. Indikator Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual merupakan kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Dalam melakukan penilaian kompetensi intelektual terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran diantaranya kecerdasan individu, prestasi, inisiatif, dan keahlian.

Menurut (Robbins. & Judge., 2008), indikator kompetensi intelektual dibagi menjadi 2 dimensi yakni kecerdasan dan penalaran. Dimensi kecerdasan menggunakan beberapa indikator yakni kecerdasan angka, pemahaman verbal dan, daya ingat. Sedangkan dimensi penalaran menggunakan penalaran induktif dan penalaran deduktif sebagai indikatornya.

Sependapat dengan Robbin dan Judge, (Said & Rahmawati, 2018) menyimpulkan bahwa indikator-indikator dari kecerdasan intelektual adalah kemampuan figur, kemampuan verbal dan kemampuan numerik.

Adapun (Winanti, 2011) menyatakan bahwa indikator dari kompetensi intelektual antara lain berprestasi, kepastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, berfikir analitik, berfikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan linguistik

Sedangkan (Restanti et al., 2020) merumuskan indikator-indikator kompetensi intelektual sebagai berikut peka terhadap masalah, kaya akan gagasan/alternatif pemecahan, mampu menghasilkan ide asli, memiliki sikap fleksibilitas (bersedia mempertimbangkan berbagai gagasan).

Dari beberapa indikator yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari kompetensi intelektual adalah penalaran, kemampuan verbal, kemampuan numerik, dan pemikiran konseptual.

1. Penalaran, merupakan proses berpikir berdasarkan pengamatan secara logis untuk mencapai kesimpulan sehingga dapat mengambil keputusan.
2. Kemampuan verbal, kemampuan untuk memahami hubungan atau makna kata, kosakata, dan penguasaan komunikasi lisan.
3. Kemampuan numerik, kemampuan seseorang dalam melakukan perhitungan dan pengoperasian bilangan-bilangan.

4. Pemikiran Konseptual, proses berpikir dengan menggunakan konsep yang telah dimiliki berdasarkan hasil pembelajaran untuk memecahkan suatu masalah.

2.1.3. Kompetensi Sosial

2.1.3.1. Pengertian Kompetensi Sosial

Pada dasarnya kompetensi sosial dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh para pegawai. Dengan sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Semakin baik kompetensi sosial yang dimiliki seorang pegawai maka semakin baik pula kerja sama yang dapat dijalin dengan para pegawai lain maupun dengan pemimpin. Dengan begitu beban pekerjaan yang dimiliki dapat sedikit berkurang dan rasa puas pegawai dapat meningkatkan kinerja.

Menurut (Verayanti et al., 2014) kompetensi sosial sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*jobbehavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

Kemudian (Aristarini et al., 2014) mendefinisikan kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial sebagai upaya untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Sementara itu (Nugraini & Ramdhani, 2016) menjelaskan bahwa kompetensi atau kemampuan sosial adalah salah satu aspek dari kecerdasan emosi yang dibutuhkan untuk berinteraksi sosial dalam rangka mengadopsi nilai moral dari

budaya dan masyarakat, termasuk di dalamnya mengasah interaksi dengan orang yang lebih tua, lebih muda, dan teman sebaya.

Adapun (Huda, 2018) menyebut kompetensi sosial itu sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan (logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam, dan kuliner) yang berhasil diidentifikasi oleh Gardner.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial merupakan aspek dari kecerdasan emosi yang dibutuhkan individu untuk dapat bekerjasama dan membangun interaksi sosial dengan lingkungan sekitarnya guna mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

2.1.3.2. Manfaat Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial memiliki peranan dalam mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh para pegawai. Semakin baik kompetensi sosial yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik pula kerja sama yang dapat dijalin dengan para pegawai lain maupun dengan pemimpin. Manfaat yang didapat dari adanya kompetensi sosial diantaranya para pegawai dapat menjalin komunikasi yang baik, memberi kepercayaan diri untuk memberikan pendapat atau gagasan, memahami keadaan maupun kondisi rekan kerja, dan dapat menyelesaikan masalah yang ada.

Menurut (Komara, 2007) manfaat dari kompetensi sosial adalah agar dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan professional, mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan, dan menjalin kerjasama baik secara individual maupun kelompok.

Sedangkan menurut (Verayanti et al., 2014) kompetensi sosial sendiri memiliki karakteristik yang sangat penting dalam sebuah organisasi seperti

motivasi diri, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan sehingga kelimanya menjadi unsur penting dan memiliki manfaat agar dapat bekerja sama, berkomunikasi, dan tentunya menyelesaikan masalah menjadi lebih efektif apabila dilihat dari sisi sosialnya terlebih dahulu, jadi apabila hal itu tetap digunakan sebagai pedoman tidak ada alasan untuk tidak maksimal dalam mencapai tujuan.

Adapun (Restanti et al., 2020) berpendapat bahwa kompetensi sosial adalah sebuah kemauan dan kemampuan yang bermanfaat untuk memberikan dukungan dalam hal gagasan dan juga membuktikan terhadap orang lain akan ide tersebut, kesanggupan dalam mengetahui letak dan pengaruh secara menyeluruh, membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat, meningkatkan keahlian bawaan atau orang lain, mengelola, memerintah, dan menuntun kaki tangan serta melaksanakan strategi dalam hal yang berhubungan antara interpersonal agar mereka dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu dalam (Beheshtifar & Norozy, 2013) keterampilan sosial merupakan sesuatu yang penting karena memungkinkan berinteraksi satu sama lain dengan prediktabilitas, sehingga lebih mudah saling memahami dan dipahami. Tanpa interaksi sosial yang disepakati, sangat sulit mencegah kesalahpahaman. Penting bagi kita untuk dapat berinteraksi dengan jelas.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yang dimiliki karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi sosial juga mencerminkan kemampuan karyawan untuk menjalin kerjasama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai diantaranya emosional, ekonomi, mental, sifat dan karakter individu, serta faktor lingkungan.

Menurut pendapat (Suud, 2017) menyimpulkan bahwa keterampilan sosial dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keluarga, lingkungan, kepribadian, dan kemampuan penyesuaian diri.

Sementara itu (Hijriati, 2019) memberikan pendapatnya bahwa faktor-faktor yang dapat memepengaruhi perkembangan kemampuan atau kompetensi sosial seseorang adalah keluarga, kematangan, status sosial ekonomi, pendidikan, dan kepastian mental (emosi dan intelegensi).

Adapun (Purnamasari et al., 2020) menjelaskan bahwa *physical activity* secara kontemporer, merupakan salah satu faktor yang dapat memepengaruhi kemampuan sosial seperti pengendalian diri, penetapan tujuan, penerimaan, bantuan dan kerjasama dengan orang lain. Dengan adanya *physical activity* yang berkualitas dapat berkontribusi positif terhadap perkembangan sosial dan moral untuk pembangunan tim, kerjasama, dan pengembangan keterampilan sosial.

Sedangkan (Martono et al., 2021) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap komptensi sosial seseorang yaitu perilaku yang berhubungan dengan diri sendiri, keterampilan komunikasi, perilaku interpersonal, perilaku yang berhubungan dengan akademis, dan *peer apcceptance* (penerimaan teman sebaya).

2.1.3.4. Indikator Kompetensi Sosial

Seseorang dikatakan memiliki kompetensi sosial yang baik apabila memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain guna menghadapi permasalahan serta mencapai tujuan

dari perusahaan. Kompetensi sosial yang rendah terlihat dari kurangnya kemampuan pegawai untuk berinteraksi dengan pegawai lainnya, sehingga pegawai kurang mampu meyakinkan dan tidak terlibat secara signifikan dalam pengambilan keputusan dan membantu menyelesaikan masalah yang ada. Beberapa indikator lain yang juga dapat dijadikan sebagai ukuran dalam melakukan penilaian kompetensi sosial diantaranya komunikasi yang efektif, memiliki dampak yang baik terhadap perusahaan, kerja sama yang baik antar karyawan atau pegawai, dan memiliki rasa tanggung jawab.

(Verayanti et al., 2014) memberi kesimpulan mengenai indikator dari kompetensi sosial yaitu pengaruh dan dampak, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja, mengembangkan orang lain, mengarahkan bawahan, kerja tim, kepemimpinan kelompok.

Sedangkan (Arjanto, 2017) memberikan pendapatnya bahwa kompetensi sosial memiliki beberapa indikator yaitu empati, penyelarasan, ketepatan empatik, pengertian sosial, sinkroni, penampilan diri, pengaruh, dan kepuhutan

Kemudian (Putri & Suwatno, 2017) juga berpendapat bahwa indikator-indikator dari kompetensi sosial adalah bersikap objektif, berkomunikasi secara efektif, beradaptasi di tempat bertugas, dan berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri maupun komunitas profesi lain.

Adapun (Dahlia & Herman, 2020) berpendapat bahwa kompetensi sosial seseorang dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya yaitu sikap jujur, disiplin, tanggung jawab, santun atau sopan, dan percaya diri.

Dari beberapa indikator yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari kompetensi sosial adalah pengaruh, jujur, sopan dan santun, komunikasi yang efektif, serta percaya diri.

1. Pengaruh, dalam setiap keputusan yang diambil seorang pegawai memiliki pengaruh atau dampak yang positif guna memberikan perubahan pada perusahaan atau organisasi.
2. Jujur, seseorang pegawai dapat dikatakan jujur jika ia mengucapkan sesuatu yang sesuai dengan sebenarnya. Karena jujur merupakan sebuah sifat yang membutuhkan kesesuaian sikap antara perkataan yang diucapkan dan perbuatan yang dilakukan
3. Sopan dan santun, sikap ramah yang diperlihatkan pada beberapa orang di hadapannya dengan maksud untuk menghormati orang tersebut, hingga menciptakan kondisi yang nyaman serta penuh keharmonisan.
4. Komunikasi yang efektif, komunikasi dapat dikatakan efektif adalah apabila seorang pegawai mampu menyampaikan pesan dengan baik dan dipahami oleh lawan bicara. Yang menandakan bahwa pegawai tersebut bisa menggunakan bahasa yang baik, dan menguasai materi.
5. Percaya diri, sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam melakukan tindakan tidak terlalu sering merasa cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan, dan memiliki tanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang dilakukan.

2.1.4. Kompetensi Spiritual

2.1.4.1. Pengertian Kompetensi Spiritual

Spiritualitas di tempat kerja bukan bermakna agama atau pengganti agama, dan juga bukan perihal mengajak orang untuk mengikuti sistem keyakinan tertentu, melainkan mengenai pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan asupan di tempat kerja mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya dan juga perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan kelompoknya di tempat kerja. Terkadang pegawai perusahaan juga belum menjiwai bahwa pekerjaannya adalah eksistensi dirinya terhadap Tuhannya. Jika pekerjaan dimaknai secara transendental maka seseorang akan memiliki makna hidup dan tujuan hidup yang timbul dari keyakinan bahwa hidup itu penuh makna dan orang akan memiliki eksistensi jika memiliki tujuan hidup.

(Yuliyatun, 2013) mengemukakan keceardasan spiritual merupakan kemampuan individu dalam menghadapi dan memecahkan permasalahan dengan memahami makna dan nilainya, sehingga individu tersebut mampu menempatkan sikap dan perilakunya sesuai dengan konteks makna dan nilai dari tindakannya.

Adapun (Zulfatmi, 2017) mengartikan spiritual sebagai suatu kekuatan atau semangat yang terdapat pada diri seseorang yang bersifat keilahian untuk lebih mengenal atau arif terhadap Penciptanya serta tumbuh kesadaran untuk tunduk dan patuh terhadap segala peraturan dan ketentuannya.

Sedangkan (Ahadi & Haris, 2020) berpendapat bahwa kompetensi Spiritual merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyaman situasi, dan mendukung untuk periode waktu

cukup lama. Lemahnya karakteristik spiritual menunjukkan bahwa pegawai perusahaan belum sepenuhnya memahami dari visi misi serta nilai yang dimiliki perusahaan itu sendiri.

Sementara itu, menurut (Al-Azwi & Rohmah, 2019) kompetensi spiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan yang tidak hanya mengakui kesadaran nilai tetap juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru.

Dari pengetahuan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi spiritual merupakan landasan seseorang dalam bersikap dan berfikir guna menghadapi serta memecahkan masalah dengan memahami makna dan nilainya.

2.1.4.2. Manfaat Kompetensi Spiritual

Pegawai yang kompetensi spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Kecerdasan spiritual juga memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara.

Menurut (Emmons, 2000) penerapan kemampuan spiritual dapat membantu individu dalam memecahkan masalah makna, kehidupan duniawi dan akhirat meliputi visi hidup dan bukan hanya tujuan dari hidup, menyangkut keseluruhan hidup bahkan keseluruhan alam semesta, sehingga dibutuhkan kesadaran diri dan penerungan yang mendalam untuk memahami kecerdasan spiritual

Adapun (Idrus, 2002) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau

bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegritaskan kemampuan lain yaitu IQ dan EQ.

Kemudian (Maslahah, 2013) menyatakan beberapa manfaat kompetensi spiritual bagi seseorang antara lain, menumbuhkan perkembangan otak manusia, membangkitkan kreatifitas, memberi kemampuan bersifat fleksibel, menjadikan cerdas secara spiritual dalam beragama, menyatukan interpersonal dan intrapersonal, mencapai perkembangan diri, serta dapat membedakan antara yang benar dan salah.

Sedangkan (Irawan, 2019) menjelaskan bahwa kompetensi spiritual memberi kemampuan menemukan langkah yang lebih bermakna dan bernilai diantara langkah-langkah yang lain. Kemampuan spiritual merupakan kesadaran dalam diri kita yang membuat kita menemukan dan mengembangkan bakat-bakat bawaan, intuisi, otoritas batin, kemampuan membedakan yang salah dan benar serta kebijaksanaan. Dengan demikian kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan Intelektual dan Emosional *quotient* secara efektif. Bahkan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi spiritual

Semakin baik kompetensi ataupun kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seseorang maka dapat berdampak juga terhadap kinerja yang dimilikinya. Oleh sebab itu seorang pegawai harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kompetensi spiritual. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi spiritual diantaranya latar belakang, usia, pendidikan, sesama rekan kerja, dan senantiasa mengingat Tuhan.

Menurut (Hamid, 2008) faktor penting yang dapat mempengaruhi spiritualitas seseorang adalah pertimbangan tahap perkembangan, keluarga, latar belakang etnik dan budaya, pengalaman hidup sebelumnya, krisis dan perubahan, dan terpisah dari ikatan spiritual, isu moral terkait dengan terapi, asuhan yang kurang sesuai.

Sedangkan (Zulfatmi, 2017) berpendapat bahwa faktor yang berpotensi mempengaruhi kompetensi seseorang adalah qalbu. Karakteristik qalbu diklasifikasi secara garis besar ke dalam dua kategori: pertama, qalbu yang memiliki potensi baik dan qalbu yang memiliki potensi buruk. Karakteristik qalbu yang memiliki potensi baik diantaranya hati yang sehat (*qalbun salim*), hati yang senantiasa kembali kepada Allah (*qalbun muniib*), hati yang dilembutkan dan dipersatukan (*qalbun muallafun*), hati yang tentram (*qalbun muthmainnun*), memiliki ketakwaan hati, memiliki hati yang sakinah, serta memiliki hati yang santun dan kasih sayang. Sementara itu karakteristik qalbu yang memiliki potensi buruk yaitu berhati kasar (*ghaliidal qalbi*), hati mengeras (*qaswat al qab*), hati yang berdosa (*atsimun qalbuh*), kedengkian dalam hati (*ghillan fi qalb*), dan hati yang lalai (*man aghfalna qalbahu*).

Sementara itu menurut (Purnamasari et al., 2020) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi spiritual seseorang yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, lama masa kerja dan jabatan.

Adapun (Munir, 2009) berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi spiritual dan membaginya menjadi tiga bagian. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi spiritual tersebut adalah diri sendiri, sesama, dan Tuhan.

2.1.4.4. Indikator Kompetensi Spiritual

Indikator kompetensi spiritual merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai kemampuan ataupun kompetensi spiritual guna menunjang kinerja yang dimiliki oleh para pegawai. Dengan adanya indikator-indikator kompetensi spiritual, perusahaan dapat dengan mudah melakukan penilaian maupun evaluasi terhadap kinerja para pegawainya. Beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran dari kompetensi spiritual diantaranya sudut pandang keagamaan, kesabaran, empati, percaya diri, dan hati yang jernih.

Menurut (Tasmara, 2001) ada 8 indikator dari kompetensi spiritual yaitu merasakan kehadiran Allah, berzikir dan berdoa, memiliki kualitas sabar, cenderung pada kebaikan, memiliki empati yang kuat, berjiwa besar memiliki visi, dan bagaimana melayani.

Sedangkan (Maslahah, 2013) berpendapat mengenai beberapa indikator dari kompetensi spiritual antara lain kejernihan hati, amanat dan bijaksana, adaptif terhadap situasi dan kondisi/perubahan zaman, kepercayaan diri (*confidence*), sumber motivasi, integritas dan loyalitas, dan internalisasi dan aktualisasi al-Asmaul Husna.

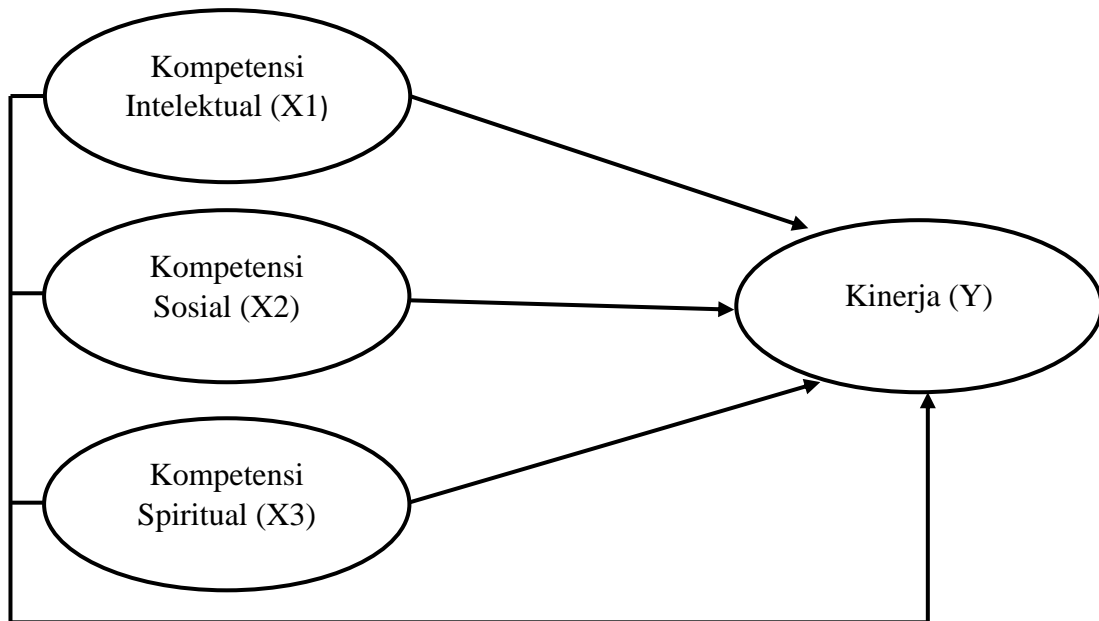
Adapun (Suparsaputra, 2013) menjelaskan indikator dari kecerdasan spiritual diantaranya kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran yang dimiliki tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, menjadikan hidup bermakna dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, memiliki rasa tanggung jawab dan keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berkaitan dengan keimanan, berzikir dan berdoa, memiliki kualitas sabar, memiliki empati yang kuat.

Sementara itu (Mardiah, 2019) terdapat tiga indikator yang dapat dilihat untuk menguji kompetensi spiritual yaitu sudut pandang spiritual keagamaan, sudut pandang relasi sosial keagamaan, dan sudut pandang etika keagamaan.

Berdasarkan beberapa pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi spiritual adalah kualitas kesabaran, rasa empati yang kuat, berkaitan dengan keagamaan, dan kemampuan menghadapi masalah.

- a. Kualitas kesabaran, kualitas dalam menahan diri dari hal-hal yang ingin dilakukan, menahan diri dari emosi, dan bertahan serta tidak mengeluh pada saat sulit atau sedang mengalami musibah.
- b. Rasa empati yang kuat, kemampuan untuk memahami apa yang dirasakan orang lain, melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain, dan juga membayangkan diri sendiri berada di posisi orang tersebut.
- c. Berkaitan dengan keagamaan, segala sesuatu atau tindakan yang berhubungan dengan agama maupun keimanan seseorang.
- d. Kemampuan menghadapi masalah, keahlian seseorang untuk mengidentifikasi masalah yang ada serta menemukan cara atau solusi yang efektif untuk mengatasinya.

2.2. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan dugaan peneliti terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Hipotesis digali dari penelusuran referensi teoritis dan temuan-temuan penelitian empiris sebelumnya. (Juliandi et al., 2014). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh signifikan kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Ada pengaruh signifikan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Ada pengaruh signifikan kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
4. Ada pengaruh signifikan kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

BAB 3

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan penelitian kuantitatif, proses penelitian ini mengandung langkah-langkah yang dimulai dari adanya penemuan masalah dan mempertanyakan masalah yang ada, merujuk masalah kepada teori, merumuskan jawaban sementara dalam sebuah hipotesis berdasarkan teori yang ada, mengumpulkan data untuk persiapan memperoleh jawaban yang hakiki dari permasalahan, menganalisis data yang telah dikumpulkan agar benar-benar diketahui dengan jelas jawaban atas permasalahan, dan menarik kesimpulan sebagai jawaban hakiki bagaimana sebenarnya masalah yang ada (Juliandi et al., 2014).

Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif. Instrumen pengumpul data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus diri peneliti sendiri. Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori (Juliandi et al., 2014).

3.2. Definisi Operasional

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

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Definisi Konseptual	Indikator	Item
Kinerja (Y)	Kinerja adalah terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).	Kinerja merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan.	Kualias Kerja	1, 2, 3
			Kuantitas Kerja	4, 5, 6
			Ketepatan Waktu	7, 8, 9
			Efektifitas	10, 11, 12
			Kreatifitas	13, 14, 15
Kompetensi Intelektual (X1)	Kompetensi intelektual adalah suatu karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual	Kompetensi intelektual merupakan kemampuan berfikir secara rasional untuk mengambil suatu keputusan atau tindakan dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja.	Penalaran	1, 2, 3
			Kemampuan Verbal	4, 5, 6
			Kemampuan Numerik	7, 8, 9
			Pemikiran Konseptual	10, 11, 12

Kompetensi Sosial (X2)	Kompetensi atau kemampuan sosial adalah salah satu aspek dari kecerdasan emosi yang dibutuhkan untuk berinteraksi sosial dalam rangka mengadopsi nilai moral dari budaya dan masyarakat, termasuk di dalamnya mengasah interaksi dengan orang yang lebih tua, lebih muda, dan teman sebaya.	Kompetensi sosial merupakan aspek dari kecerdasan emosi yang dibutuhkan individu untuk dapat bekerjasama dan membangun interaksi sosial dengan lingkungan sekitarnya guna mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.	Pengaruh	1, 2, 3
			Jujur	4, 5, 6
			Sopan dan Santun	7, 8, 9
			Komunikasi Yang efektif	10, 11, 12
			Percaya Diri	13, 14, 15
Kompetensi Spiritual (X3)	Kompetensi spiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan yang tidak hanya mengakui kesadaran nilai tetap juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru.	Kompetensi spiritual merupakan landasan seseorang dalam bersikap dan berfikir guna menghadapi serta memecahkan masalah dengan memahami makna dan nilainya.	Kualitas Kesabaran	1, 2, 3
			Rasa Empati	4, 5, 6
			Berkaitan Dengan Keagamaan	7, 8, 9
			Kemampuan Menghadapi Masalah	10, 11, 12

3.3. Tempat Dan Waktu penelitian

3.3.1. Tempat penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah kantor Dinas Perhubungan Kota Medan yang terletak di Jl. Pinang Baris No. 114 A, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan April 2022 sampai dengan Agustus 2022. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset			■																	
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■	■												
3	Perbaikan proposal									■	■	■	■								
4	Seminar proposal															■					
5	Pengumpulan data																■	■	■		
6	Penyusunan skripsi																			■	
7	Bimbingan skripsi																				■
8	Meja hijau																				■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Masalah penting dalam penelitian adalah masalah populasi dan sampel sebagai dua hal yang berkaitan. Peneliti mungkin tidak bermaksud melakukan penelitian kepada seluruh elemen, anggota atau unsur di dalam sebuah wilayah pengamatan, tetapi memfokuskan diri hanya kepada sebagian dari anggota populasi. Dengan demikian populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Juliandi et al., 2014). Adapun jumlah populasi yang digunakan sebanyak 50 orang yang merupakan pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Medan.

Tabel 3.3 Data Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan Bagian Bagian Sekretariat

No.	Sub Bagian	Jumlah Pegawai
1	Subbag Umum	20
2	Subbag Program	30
Total		50

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi (Juliandi et al., 2014). Sampel penelitian terbagi dua yaitu probability sampling dan non probability sampling. Probability sampling adalah sebuah teknik sampel dimana seluruh jumlah populasi memiliki hak yang sama untuk menjadi sampel sedangkan nonprobability sampling yaitu tidak semua populasi dapat dijadikan sampel (Juliandi et al., 2014). Pada penelitian kali ini teknik sampel yang digunakan adalah teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling.

Purposive sampling merupakan cara yang digunakan untuk memilih sampel pada penelitian dengan menggunakan kriteria tertentu (Juliandi et al., 2014). Adapun karakteristik atau kriteria pegawai yang akan digunakan sebagai sampel adalah antara lain sebagai berikut:

1. Pegawai Tetap Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Telah bertugas minimal selama 1 tahun.
3. Ditempatkan pada Bagian Sekretariat.
4. Bersedia untuk menjawab kuesioner yang diberikan peneliti.

Berdasarkan pada kriteria sampel di atas maka keseluruhan populasi dapat dijadikan sampel pada penelitian ini. Hal itu disebabkan karena 50 orang yang merupakan pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan telah memenuhi kriteria pada penelitian. Oleh sebab itu sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sifat nya data dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang berhubungan dengan kategorisasi yang menunjukkan kualitas dan bukan angka maupun nilai, data kuantitatif merupakan data yang berwujud dengan angka – angka yang dapat dioperasikan (Juliandi et al., 2014). Teknik pengumpulan data adalah tindakan yang sangat mendasar pada sebuah penelitian, yang bertujuan berdasarkan penelitian ini untuk memperoleh data. Dalam teknik pengumpulan data tentu dilaksanakan agar dapat memperoleh tujuan dalam mendapatkan data yang asli dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dimana data yang digunakan adalah data kuantitatif. Kuesioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti (Juliandi et al., 2014). Penelitian dikerjakan pada lingkup yang sempit, maka kuesioner bisa dibawa langsung pada waktu yang cepat, untuk itu dengan adanya hubungan secara langsung antara peneliti dan responden dapat membuat sebuah kondisi menjadi baik, dengan demikian responden secara ikhlas memberi data-data faktual. Pada penelitian ini, kuesioner diperlukan dalam mendapatkan data tentang pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual, terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Medan. Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: Sangat setuju,

setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Juliandi et al., 2014).

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi Smart PLS dengan jumlah responden sebanyak 50 orang.

a) Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Dalam ilmu-ilmu eksakta alat ukur seperti neraca adalah untuk mengukur berat, termometer untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit mencari alat ukur standar seperti halnya ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur atau instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-item pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrumen yang benar dan rasional. Misalnya instrumen untuk mengukur motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan (Juliandi et al., 2014).

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

- n = banyaknya pasang pengamat
- $\sum x$ = 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
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y
- r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014).

Pengujian reliabilitas salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

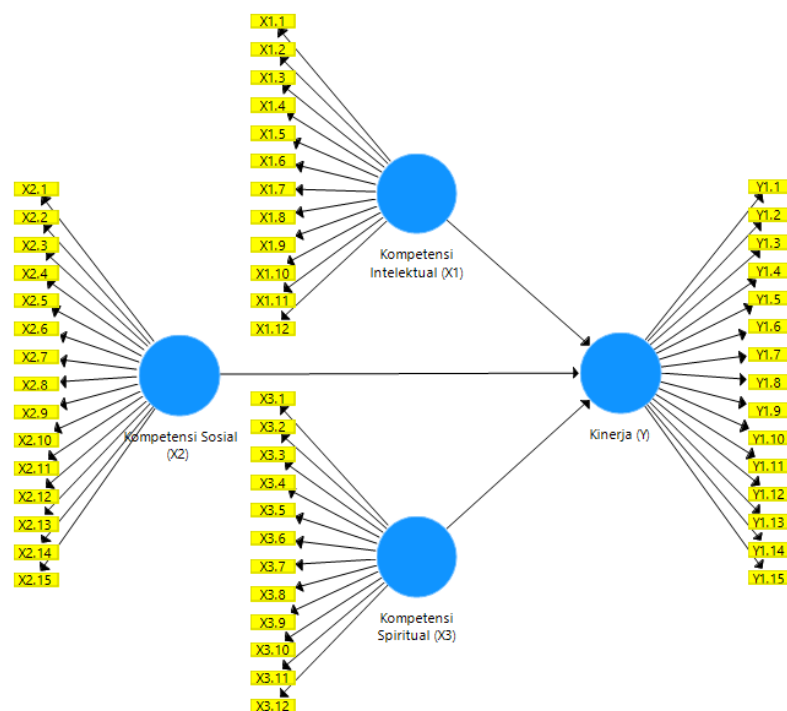
r = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah variansi butir
 σi^2 = Varians total

3.6. Teknik Analisis Data

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

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas,

sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

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

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis* (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain uji validitas dan reabilitas.

1. Uji validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. *Convergent validity* memiliki nilai *loading factor* 0,70 sehingga memenuhi kriteria indikator valid (Haryono, 2016). *Discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Menurut Jorg Henseler Christian, M. Ringle, dan Marko Sarsted pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTM). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas pada

penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* semua konstruk harus $\geq 0,7$ (Haryono, 2016). Dengan begitu variabel dapat dikatakan *reliable*. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Tingkat reliabilitas yang diterima secara umum ≥ 0.70 (Haryono, 2016).

4.6.2. Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya. Analisis model struktural menggunakan pengujian antara lain *R-Square* dan *F-Square*.

1. R-square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Hasil *r-square* untuk variable laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model baik, moderat, dan lemah (Haryono, 2016). Kriterianya: Jika nilai $R^2 = 0,75 \rightarrow$ Model adalah substansial (baik). Jika nilai $R^2 = 0,50 \rightarrow$ Model adalah moderat (sedang). Jika nilai $R^2 = 0,25 \rightarrow$ Model adalah lemah (buruk).

2. F-square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai *f-square* dapat diinterpretasikan apakah variable mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural (Haryono,

2016). Kriterianya: Jika nilai $f^2 = 0,02 \rightarrow$ Efek yang lemah dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai $f^2 = 0,15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat (medium) dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai $f^2 = 0,35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.6.3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan Analisis *direct effect* (pengaruh langsung). Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun. Kemudian pada nilai *P-Values*, jika nilai *P-Values* $< 0,05$, maka signifikan. Begitu juga sebaliknya jika nilai *P-Values* $> 0,05$, maka tidak signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah Kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 12 pernyataan untuk variabel kompetensi intelektual (X1), 15 pernyataan untuk variabel kompetensi sosial (X2), dan 12 pernyataan untuk variabel kompetensi spiritual. Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

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

4.1.2. Identitas Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	48,0	48,0	48,0
	Perempuan	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah responden sebanyak 26 orang (52,0%) dan laki-laki sebanyak 24 orang (48,0%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Medan adalah perempuan.

4.1.2.2. Usia

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

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	23	46,0	46,0	46,0
	31-40	13	26,0	26,0	72,0
	41-50	11	22,0	22,0	94,0
	51-60	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, responden terbesar memiliki kisaran usia antara 20-30 tahun dengan jumlah 23 orang (46,0%) serta responden terkecil memiliki kisaran usia 50-60 tahun dengan jumlah 3 orang (6,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang berada pada Bagian Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Medan memiliki kisaran usia antara 20-30 tahun.

4.1.2.3. Pendidikan Terakhir

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

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	18	36,0	36,0	36,0
	D1	1	2,0	2,0	38,0
	D3	3	6,0	6,0	44,0
	S1	27	54,0	54,0	98,0
	S2	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah Strata 1 (S1) dengan jumlah 27 orang (54,0%) serta responden terkecil ada pada tingkat pendidikan Diploma 1 (D1) dan Strata 2 (S2) dengan masing-masing jumlah responden sebanyak 1 orang (2,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan terakhir pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Medan adalah Strata 1 (S1).

4.1.2.4. Lama Bekerja

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

Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	3	6,0	6,0	6,0
	2 Tahun	2	4,0	4,0	10,0
	3 Tahun	11	22,0	22,0	32,0
	4 Tahun	15	30,0	30,0	62,0
	>5 Tahun	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas lama bekerja responden yang terbesar adalah lebih dari 5 tahun, yakni sebanyak 19 orang (38,0%) dan responden terkecil dengan lama bekerja 2 tahun sebanyak 2 orang (4,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama bekerja pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Medan adalah lebih dari 5 tahun.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	44	27	54	1	2	0	0	0	0	50	100
2	25	50	25	50	0	0	0	0	0	0	50	100
3	31	62	19	38	0	0	0	0	0	0	50	100
4	14	28	35	70	1	2	0	0	0	0	50	100

5	14	28	34	68	2	4	0	0	0	0	50	100
6	13	26	37	74	0	0	0	0	0	0	50	100
7	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100
8	24	48	24	48	2	4	0	0	0	0	50	100
9	12	24	37	74	1	2	0	0	0	0	50	100
10	14	28	35	70	1	2	0	0	0	0	50	100
11	16	32	34	68	0	0	0	0	0	0	50	100
12	24	48	25	50	1	2	0	0	0	0	50	100
13	15	30	32	64	3	6	0	0	0	0	50	100
14	23	46	27	54	0	0	0	0	0	0	50	100
15	23	46	26	52	1	2	0	0	0	0	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

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

1. Senantiasa meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (54%), sangat setuju (44%), dan kurang setuju (2%).
2. Berusaha memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (50%) dan setuju (50%).
3. Selalu Berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (62%) dan setuju (38%).
4. Dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (70%), sangat setuju (28%), dan kurang setuju (2%).
5. Dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (68%), sangat setuju (28%), dan kurang setuju (4%).
6. Mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (74%) dan sangat setuju (26%).

7. Senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (62%) dan sangat setuju (38%).
8. Selalu disiplin waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (48%), setuju (48%), dan kurang setuju (4%).
9. Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju (74%), sangat setuju (24%), dan kurang setuju (2%).
10. Pekerjaan selesai sesuai dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (70%), sangat setuju (28%), dan kurang setuju (2%).
11. Hasil pekerjaan diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (68%) dan sangat setuju (32%).
12. Merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini, mayoritas responden menjawab setuju (50%), sangat setuju (48%), dan kurang setuju (2%).
13. Berusaha melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju (64%), sangat setuju (30%), dan kurang setuju (6%).
14. Mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (54%) dan sangat setuju (46%).
15. Mampu bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua pegawai, mayoritas responden menjawab setuju (52%), sangat setuju (46%), dan kurang setuju (2%).

4.1.3.2. Variabel Kompetensi Intelektual (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi intelektual (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Intelektual (X1)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100
2	19	38	27	54	2	4	2	4	0	0	50	100
3	15	30	33	66	2	4	0	0	0	0	50	100
4	20	40	29	58	1	2	0	0	0	0	50	100
5	17	34	33	66	0	0	0	0	0	0	50	100
6	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100
7	17	34	31	62	2	4	0	0	0	0	50	100
8	19	38	30	60	1	2	0	0	0	0	50	100
9	24	48	26	52	0	0	0	0	0	0	50	100
10	23	46	23	46	4	8	0	0	0	0	50	100
11	24	48	26	52	0	0	0	0	0	0	50	100
12	24	48	26	52	0	0	0	0	0	0	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi intelektual (X1) bahwa:

1. Mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko, mayoritas responden menjawab setuju (62%) dan sangat setuju (38%)
2. Selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab setuju (54%), sangat setuju (38%), kurang setuju (4%) dan tidak setuju (4%).

3. Memiliki kemampuan untuk mengenali dan merangkai kata-kata, mayoritas responden menjawab setuju (66%), sangat setuju (30%), dan kurang setuju (4%).
4. Memiliki kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (58%), sangat setuju (40%), dan kurang setuju (2%).
5. Mampu menuangkan Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dalam bentuk bahasa yang memadai, mayoritas responden menjawab setuju (66%) dan sangat setuju (34%).
6. Selalu menyampaikan ide-ide yang saya miliki secara baik, mayoritas responden menjawab setuju (62%) dan sangat setuju (38%).
7. Memiliki kemampuan untuk dapat berhitung dengan cepat dan tepat, mayoritas responden menjawab setuju (62%), sangat setuju (34%), dan kurang setuju (4%).
8. Mampu memahami konsep-konsep yang dinyatakan dalam bentuk angka, mayoritas responden menjawab setuju (60%), sangat setuju (38%), dan kurang setuju (2%).
9. Mempunyai cara berfikir yang teratur dalam mengerjakan sesuatu dan menyelesaikan masalah, mayoritas responden menjawab setuju (52%) dan sangat setuju (48%).
10. Senantiasa melihat sesuatu dengan cara yang baru, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46%), setuju (46%), dan kurang setuju (8%)
11. Berusaha menciptakan ide-ide yang baru, mayoritas responden menjawab setuju (52%) dan sangat setuju (48%).

12. Mampu memadukan ide-ide dan informasi serta membuat gambaran yang lengkap dan jelas, mayoritas responden menjawab setuju (52%) dan sangat setuju (48%).

4.1.3.3. Variabel Kompetensi Sosial (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi sosial (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Sosial (X2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	44	23	46	5	10	0	0	0	0	50	100
2	20	40	23	46	7	14	0	0	0	0	50	100
3	28	56	21	42	1	2	0	0	0	0	50	100
4	31	62	18	36	1	2	0	0	0	0	50	100
5	29	58	21	42	0	0	0	0	0	0	50	100
6	22	44	28	56	0	0	0	0	0	0	50	100
7	23	46	26	52	1	2	0	0	0	0	50	100
8	22	44	28	56	0	0	0	0	0	0	50	100
9	29	58	20	40	1	2	0	0	0	0	50	100
10	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
11	28	56	21	42	1	2	0	0	0	0	50	100
12	23	46	26	52	1	2	0	0	0	0	50	100
13	23	46	27	54	0	0	0	0	0	0	50	100
14	16	32	34	68	0	0	0	0	0	0	50	100
15	21	42	29	58	0	0	0	0	0	0	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi sosial (X2) bahwa:

1. Selalu terlibat dalam setiap pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab setuju (46%), sangat setuju (44%), dan kurang setuju (10%).

2. Memiliki peran yang penting didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (46%), sangat setuju (40%), dan kurang setuju (14%).
3. Pendapat serta ide-ide yang diberikan memiliki dampak yang positif bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (56%), setuju (42%), dan kurang setuju (2%).
4. Selalu taat pada peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju (62%), setuju (36%), dan kurang setuju (2%).
5. Senantiasa bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju (58%) dan setuju (42%).
6. Tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya, mayoritas responden menjawab setuju (56%), sangat setuju (44%).
7. Memberi salam atau menyapa saat berpapasan dengan orang lain, mayoritas responden menjawab setuju (52%), sangat setuju (46%), dan kurang setuju (2%).
8. Tidak membantah saat diberi nasihat oleh atasan maupun rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (56%), sangat setuju (44%).
9. Selalu mengucapkan terimakasih saat diberikan bantuan oleh orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju (58%), setuju (40%), dan kurang setuju (2%).
10. Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (50%), sangat setuju (42%), kurang setuju (6%), dan tidak setuju (2%).

11. Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (56%), setuju (42%), dan kurang setuju (2%).
12. Informasi yang diberikan dapat dengan mudah dimengerti oleh orang lain, mayoritas responden menjawab setuju (52%), sangat setuju (46), dan kurang setuju (2%).
13. Selalu menemukan solusi ketika mendapatkan masalah di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju (54%) dan sangat setuju (46%).
14. Berusaha memberikan pendapat dan saran yang baik terhadap perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (68%) dan sangat setuju (32%).
15. Senantiasa melibatkan diri secara aktif ketika berdiskusi, mayoritas responden menjawab setuju (58%) dan sangat setuju (42%).

4.1.3.4. Variabel Kompetensi Spiritual (X3)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi spiritual (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.9 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi Spiritual (X3)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100
2	15	30	31	62	4	8	0	0	0	0	50	100
3	28	56	22	44	0	0	0	0	0	0	50	100
4	14	28	34	68	2	4	0	0	0	0	50	100
5	19	38	30	60	1	2	0	0	0	0	50	100
6	18	36	30	60	2	4	0	0	0	0	50	100
7	25	50	24	48	1	2	0	0	0	0	50	100
8	16	32	34	68	0	0	0	0	0	0	50	100
9	19	38	29	58	2	4	0	0	0	0	50	100
10	26	52	23	46	1	2	0	0	0	0	50	100

11	17	34	32	64	1	2	0	0	0	0	50	100
12	18	36	31	62	1	2	0	0	0	0	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi spiritual (X3) bahwa:

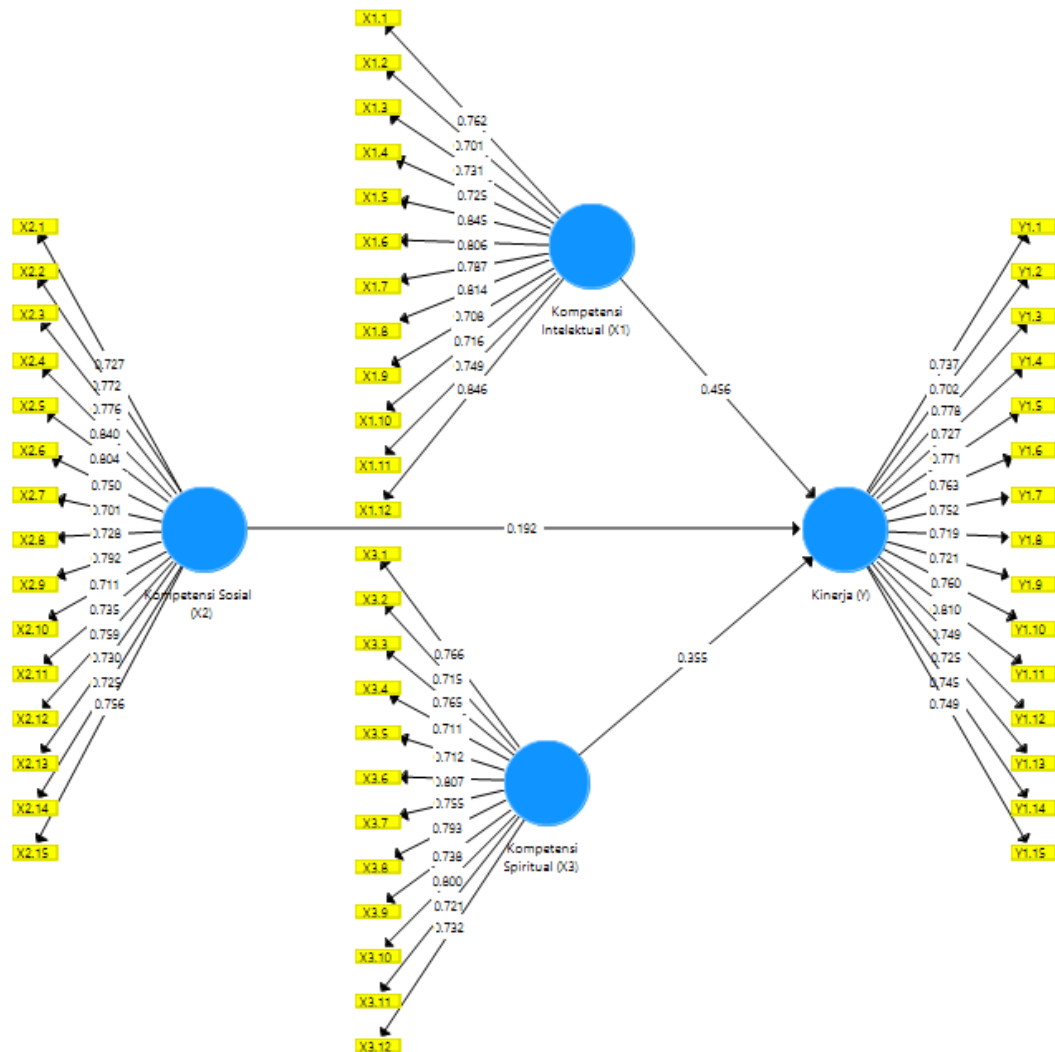
1. Selalu tenang saat menjalankan pekerjaan didalam kondisi apapun, mayoritas responden menjawab setuju (62%), sangat setuju (38%).
2. Dapat menunda keinginan pribadi demi tujuan yang lebih besar, mayoritas responden menjawab setuju (62%), sangat setuju (30%), dan kurang setuju (8%).
3. Menganggap bahwa masalah yang ada merupakan sebuah ujian yang diberikan oleh Tuhan untuk menjadikan diri sendiri lebih baik dari sebelumnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (56%) dan setuju (44%).
4. Berusaha mengerti setiap persepsi dari masing-masing orang, baik rekan kerja maupun atasan, mayoritas responden menjawab setuju (68%), sangat setuju (28%), dan kurang setuju (4%).
5. Berusaha mengerti bagaimana cara rekan kerja memahami suatu hal, mayoritas responden menjawab setuju (60%), sangat setuju (38%), dan kurang setuju (2%).
6. Selalu merasa prihatin pada orang lain yang kurang beruntung, mayoritas responden menjawab setuju (60%), sangat setuju (36%), dan kurang setuju (4%).
7. Selalu berdoa sebelum melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (50%), setuju (48%), dan kurang setuju (2%).

8. Keyakinan atas pengawasan Tuhan, menuntun tindakan sehari-hari dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (68%) dan sangat setuju (32%).
9. Berusaha untuk menyalurkan pekerjaan dengan tuntunan agama yang dianut, mayoritas responden menjawab setuju (58%), sangat setuju (38%), dan kurang setuju (4%).
10. Mampu mendefinisikan suatu masalah secara jelas, mayoritas responden menjawab sangat setuju (52%), setuju (46%), dan kurang setuju (2%).
11. Selalu menggunakan logika dan intuisi dalam menghadapi masalah, mayoritas responden menjawab setuju (64%), sangat setuju (34%), dan kurang setuju (2%).
12. Mampu memecahkan masalah secara lebih kreatif, mayoritas responden menjawab setuju (62%), sangat setuju (36%), dan kurang setuju (2%).

4.2. Analisis Data

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

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis* (outer model) menggunakan 2 pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Outer model memiliki tujuan untuk dapat menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.



Gambar 4.1 Hasil PLS Algorithm

4.2.1.1. Uji Validitas

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

a. Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. *Convergent validity* memiliki nilai *loading factor* 0,70 sehingga

memenuhi kriteria indikator valid (Haryono, 2016). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 4.10 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,737	Valid
	Y2	0,702	Valid
	Y3	0,778	Valid
	Y4	0,727	Valid
	Y5	0,771	Valid
	Y6	0,763	Valid
	Y7	0,752	Valid
	Y8	0,719	Valid
	Y9	0,721	Valid
	Y10	0,760	Valid
	Y11	0,810	Valid
	Y12	0,749	Valid
	Y13	0,725	Valid
	Y14	0,745	Valid
	Y15	0,749	Valid
Kompetensi Intelektual (X1)	X1.1	0,762	Valid
	X1.2	0,701	Valid
	X1.3	0,731	Valid
	X1.4	0,725	Valid
	X1.5	0,845	Valid
	X1.6	0,806	Valid
	X1.7	0,787	Valid
	X1.8	0,814	Valid
	X1.9	0,708	Valid
	X1.10	0,716	Valid
	X1.11	0,749	Valid
	X1.12	0,846	Valid
Kompetensi Sosial (X2)	X2.1	0,727	Valid
	X2.2	0,772	Valid
	X2.3	0,776	Valid
	X2.4	0,840	Valid
	X2.5	0,804	Valid
	X2.6	0,750	Valid

	X2.7	0,701	Valid
	X2.8	0,728	Valid
	X2.9	0,792	Valid
	X2.10	0,711	Valid
	X2.11	0,735	Valid
	X2.12	0,759	Valid
	X2.13	0,730	Valid
	X2.14	0,725	Valid
	X2.15	0,756	Valid
Kompetensi Spiritual (X3)	X3.1	0,766	Valid
	X3.2	0,715	Valid
	X3.3	0,765	Valid
	X3.4	0,711	Valid
	X3.5	0,712	Valid
	X3.6	0,807	Valid
	X3.7	0,755	Valid
	X3.8	0,793	Valid
	X3.9	0,738	Valid
	X3.10	0,800	Valid
	X3.11	0,721	Valid
	X3.12	0,732	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

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

b. Discriminant validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Menurut Jorg Henseler Christian, M. Ringle, dan Marko Sarsted pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTM). Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4.11 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kinerja (Y)	Kompetensi Intelektual (X1)	Kompetensi Sosial (X2)	Kompetensi Spiritual (X3)
Kinerja (Y)				
Kompetensi Intelektual (X1)	0,673			
Kompetensi Sosial (X2)	0,407	0,264		
Kompetensi Spiritual (X3)	0,627	0,463	0,423	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulannya bahwa semua variabel memiliki *discriminant validity* yang baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lainnya (kontruksi adalah unik). Variabel X1 (kompetensi intelektual) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0,673 < 0,90$. Variabel X2 (kompetensi sosial) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0,407 < 0,90$. Variabel X2 (kompetensi sosial) terhadap X1 (kompetensi intelektual) memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0,264 < 0,90$. Variabel X3 (kompetensi spiritual) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0,627 < 0,90$. Variabel X3 (kompetensi spiritual) terhadap X1 (kompetensi intelektual) memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0,463 < 0,90$. Variabel X3 (kompetensi spiritual) terhadap X2 (kompetensi sosial) memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0,423 < 0,90$.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil

penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*.

a. Cronbach Alpha

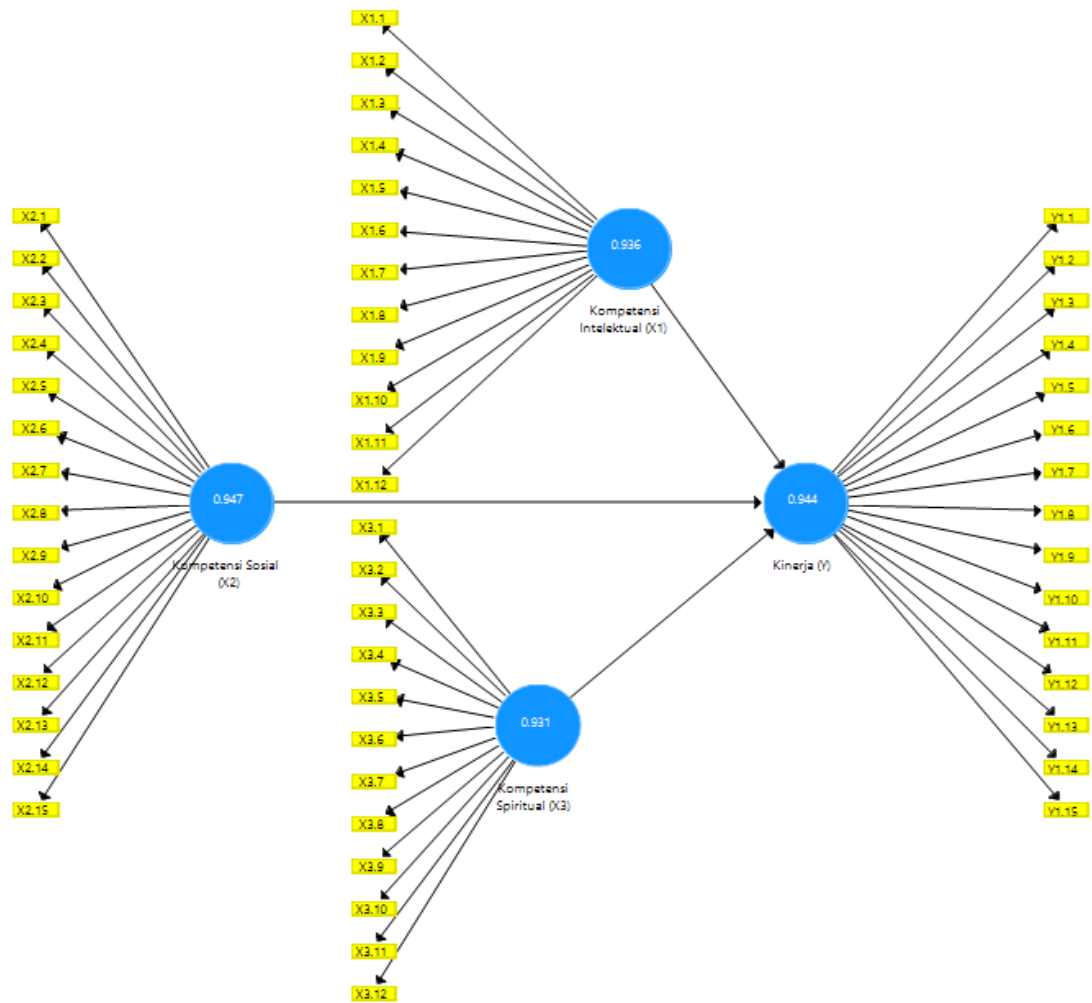
Uji reliabilitas dapat menggunakan cronbach alpha. Nilai Cronbach's Alpha semua konstruk harus $\geq 0,7$ (Haryono, 2016). Dengan begitu variabel dapat dikatakan *reliable*. Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Cronbach's Alpha

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja (Y)	0,944
Kompetensi Intelektual (X1)	0,936
Kompetensi Sosial (X2)	0,947
Kompetensi Spiritual (X3)	0,931

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan pengujian *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut: Variabel Kinerja (Y) *reliable*, karena nilai *cronbach's alpha* kinerja (Y) adalah $0,944 > 0,7$. Variabel Kompetensi Intelektual (X1) *reliable*, karena nilai *cronbach's alpha* Kompetensi Intelektual (X1) adalah $0,936 > 0,7$. Variabel Kompetensi Sosial (X2) *reliable*, karena nilai *cronbach's alpha* Kompetensi Sosial (X2) adalah $0,947 > 0,7$. Variabel Kompetensi Spiritual (X3) *reliable*, karena nilai *cronbach's alpha* Kompetensi Spiritual (X3) adalah $0,931 > 0,7$.



Gambar 4.2 Hasil Cronbach's Alpha

b. Composite Reliability

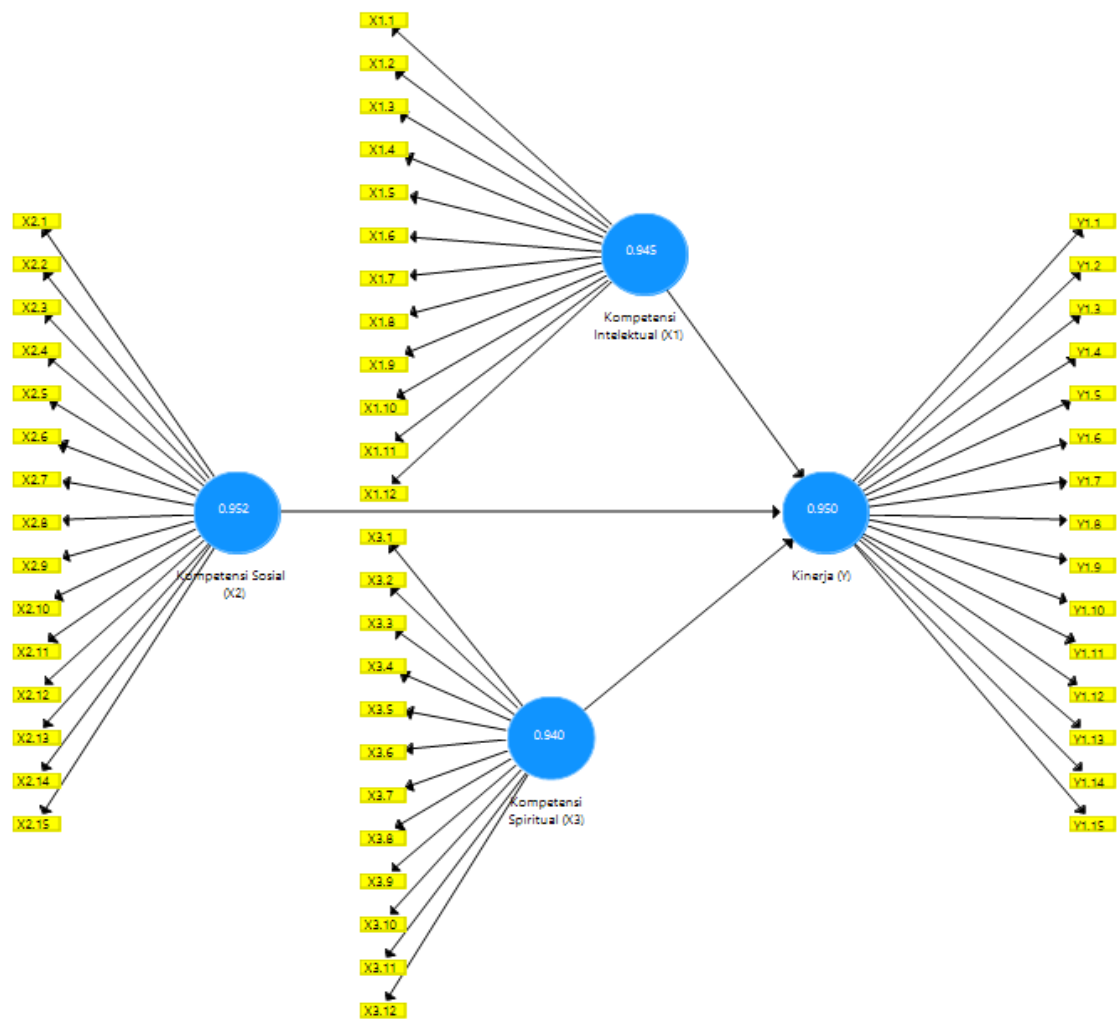
Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Tingkat reliabilitas yang diterima secara umum ≥ 0.70 (Haryono, 2016). Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Composite reliability

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja (Y)	0,950
Kompetensi Intelektual (X1)	0,945
Kompetensi Sosial (X2)	0,952
Kompetensi Spiritual (X3)	0,940

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut: Variabel Kinerja (Y) *reliable*, karena nilai *composite reliability* kinerja (Y) adalah $0,950 > 0,7$. Variabel Kompetensi Intelektual (X1) *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kompetensi Intelektual (X1) adalah $0,945 > 0,7$. Variabel Kompetensi Sosial (X2) *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kompetensi Sosial (X2) adalah $0,952 > 0,7$. Variabel Kompetensi Spiritual (X3) *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kompetensi Spiritual (X3) adalah $0,940 > 0,7$.



Gambar 4.3 Hasil *Composite reliability*

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

Model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya. Analisis model struktural menggunakan pengujian antarlain *R-Square* dan *F-Square*.

4.2.2.1. *R-square*

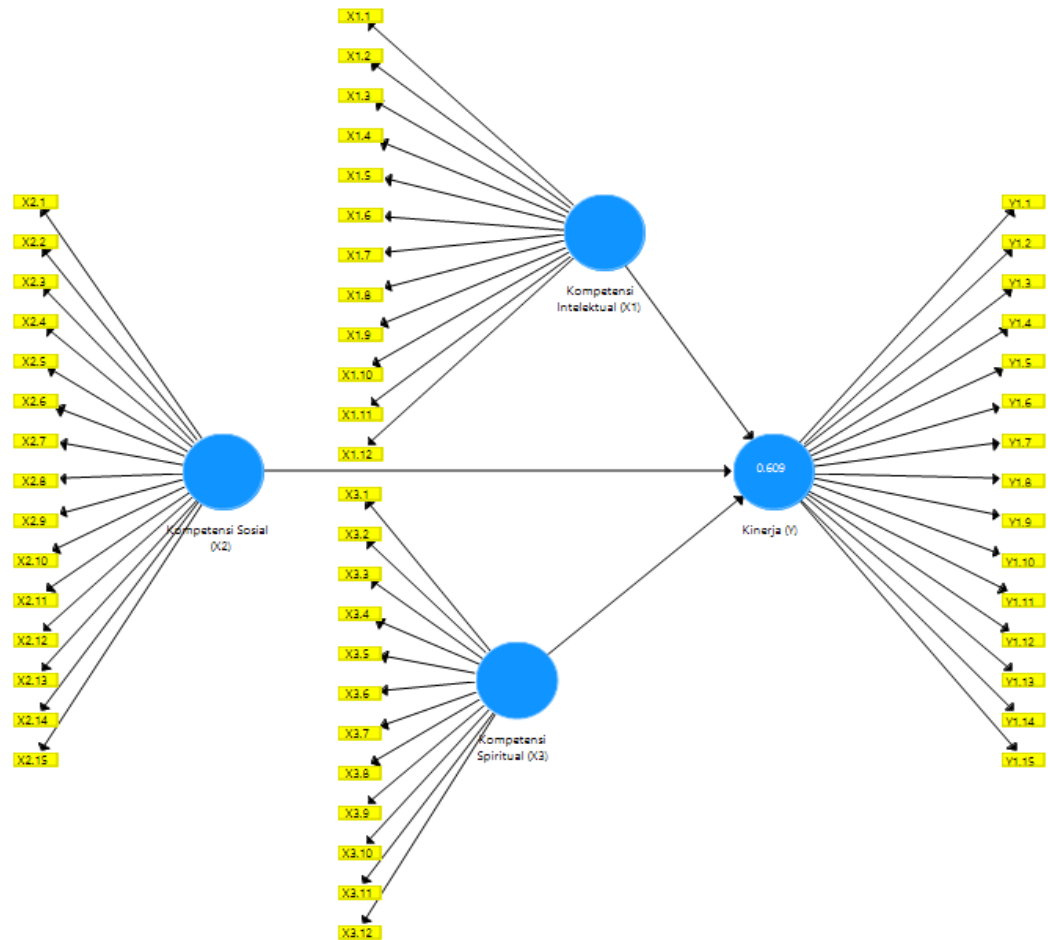
R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Hasil *r-square* untuk variable laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model baik, moderat dan lemah (Haryono, 2016). Kriterianya: Jika nilai $R^2 = 0,75 \rightarrow$ Model adalah substansial (baik). Jika nilai $R^2 = 0,50 \rightarrow$ Model adalah moderat (sedang). Jika nilai $R^2 = 0,25 \rightarrow$ Model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.14 *R-square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0,609	0,583

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0,609 atau 60,9%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi intelektual (X1), kompetensi sosial (X2), dan kompetensi spiritual (X3) sebesar 60,9%. Sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Dengan demikian model tergolong kedalam moderate (sedang).



Gambar 4.4 Hasil *R-square*

4.2.2.2. *F-square*

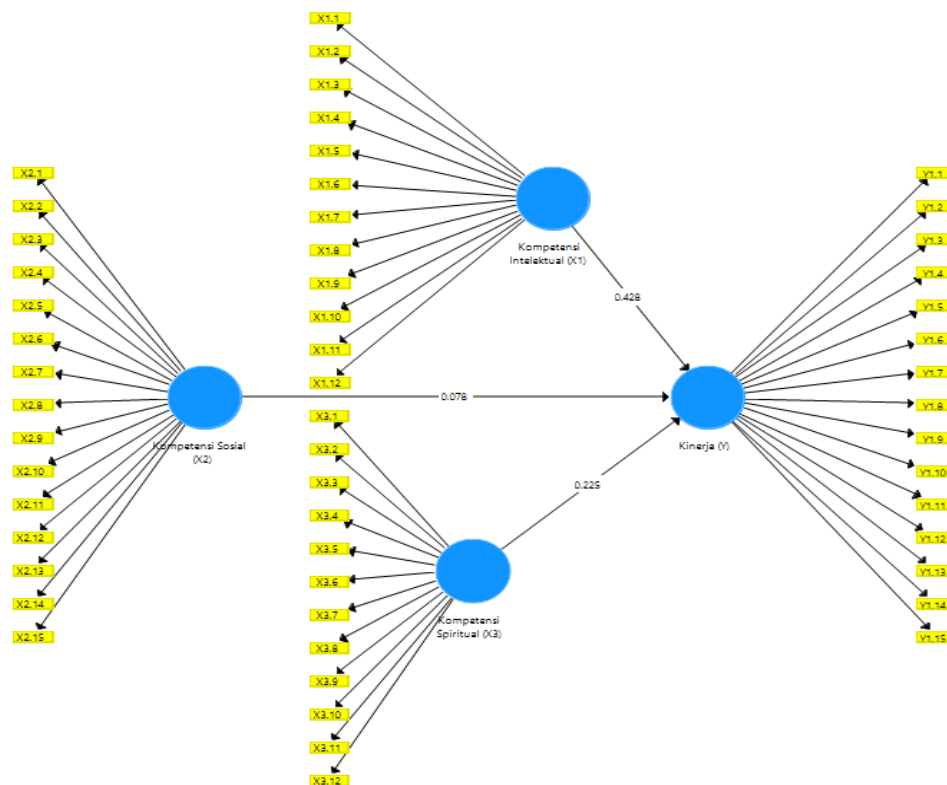
F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai *f-square* dapat diinterpretasikan apakah variable mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural (Haryono, 2016). Kriterianya: Jika nilai $f^2 = 0,02 \rightarrow$ Efek yang lemah dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai $f^2 = 0,15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat (medium) dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai $f^2 = 0,35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15 *F-square*

	Kinerja (Y)	Kompetensi Intelektual (X1)	Kompetensi Sosial (X2)	Kompetensi Spiritual (X3)
Kinerja (Y)				
Kompetensi Intelektual (X1)	0,428			
Kompetensi Sosial (X2)	0,078			
Kompetensi Spiritual (X3)	0,225			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel di atas bahwa variabel kompetensi intelektual (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,428, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen. Kemudian variabel kompetensi sosial (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,078, maka efek yang lemah dari variabel eksogen terhadap endogen. Sementara itu variabel kompetensi spiritual (X3) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,225, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

Gambar 4.5 Hasil *F-square*

4.2.3. Uji Hipotesis

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

Kriterianya:

- 1) Koefisien jalur (*Path Coefficient*): Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.
- 2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Values*): Jika nilai *P-Values* < 0,05, maka signifikan. Jika nilai *P-Values* > 0,05, maka tidak signifikan

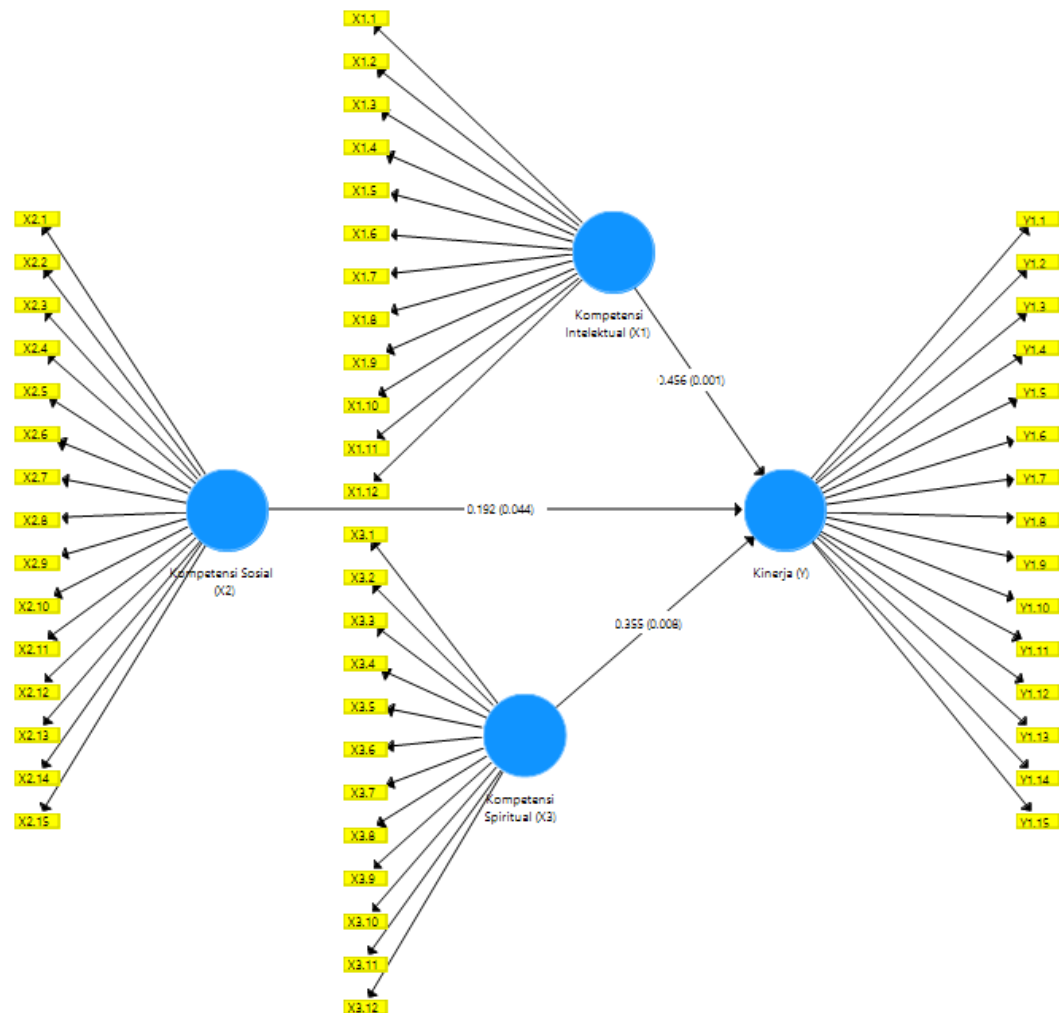
Tabel 4.16 Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Values</i>
Kompetensi Intelektual (X1) -> Kinerja (Y)	0,456	0,001
Kompetensi Sosial (X2) -> Kinerja (Y)	0,192	0,044
Kompetensi Spiritual (X3) -> Kinerja (Y)	0,355	0,008

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa: Kompetensi intelektual (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karena nilai *P-Value* 0,001 (<0,05). Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,456 menunjukkan arah hubungan yang positif. Kompetensi sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karena nilai *P-Value* sebesar 0,044 (<0,05). Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,192 menunjukkan arah

hubungannya positif. Kompetensi spiritual (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karena nilai *P-Value* 0,008 ($<0,05$). Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,355 menunjukkan arah hubungan yang positif.



Gambar 4.6 Hasil Path Coefficients

4.3. Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja, pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja, pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja, dan pengaruh secara bersamaan antara kompetensi intelektual, kompetensi sosial,

dan kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan.

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu.

4.3.1. Pengaruh Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,456. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai.

Pada dasarnya kompetensi intelektual dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Menurut teori (Uno, 2010) mengemukakan bahwa intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Kemudian teori (Winanti, 2011) juga mengklasifikasikan kompetensi intelektual sebagai suatu karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Oleh sebab itu semakin baik kompetensi intelektual yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki.

Pada penelitian ini masalah yang ditemukan dari identifikasi awal di Dinas Perhubungan kota medan yaitu lemahnya kompetensi intelektual para pegawai yang

mengakibatkan menurunnya kemauan atau semangat untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik. Kemudian setelah dilakukan penelitian dan analisis didapatkan hasil bahwa indikator yang paling mempengaruhi kompetensi intelektual adalah kemampuan dalam memadukan ide-ide dan informasi serta membuat gambaran yang lengkap dan jelas. Oleh sebab itu diharapkan agar Dinas Perhubungan Kota Medan dapat lebih memperhatikan indikator tersebut tanpa mengenyampingkan indikator-indikator lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra et al., 2014; Rapika & Sari, 2017; Restanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudi, 2013) dimana tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi intelektual terhadap kinerja.

4.3.2. Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,044 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,192. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai.

Pada dasarnya kompetensi sosial dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Dalam teori (Verayanti et al., 2014) dijelaskan bahwa kompetensi sosial sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja

(job behavior) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Kemudian (Aristarini et al., 2014) juga menjelaskan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial sebagai upaya untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Pada penelitian ini masalah yang ditemukan dari identifikasi awal di Dinas Perhubungan kota medan yaitu lemahnya kompetensi sosial yang mengakibatkan berkurangnya juga kemauan serta kemampuan dalam melakukan kerja sama antara orang lain untuk menemukan sebuah solusi yang mempunyai manfaat untuk semua pihak. Kemudian setelah dilakukan penelitian dan analisis didapatkan hasil bahwa indikator yang paling mempengaruhi kompetensi sosial adalah kejujuran untuk selalu taat pada peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi. Oleh sebab itu diharapkan agar Dinas Perhubungan Kota Medan dapat lebih memperhatikan indikator tersebut tanpa mengenyampingkan indikator-indikator lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri & Suwatno, 2017; Restanti et al., 2020; Verayanti et al., 2014) dimana kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarlan & Rifadin, 2016) dimana tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi sosial terhadap kinerja.

4.3.3. Pengaruh Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,355. Dari

hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai.

Pada dasarnya kompetensi spiritual dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Menurut teori (Ahadi & Haris, 2020) yang berpendapat bahwa kompetensi spiritual merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyaman situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kemudian (Idrus, 2002) juga menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Oleh karenanya kompetensi spiritual akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Pada penelitian ini masalah yang ditemukan dari identifikasi awal di Dinas Perhubungan kota medan yaitu lemahnya kompetensi spiritual yang menunjukkan bahwa pegawai perusahaan belum sepenuhnya memahami dari visi misi serta nilai yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kota Medan. Kemudian setelah dilakukan penelitian dan analisis didapatkan hasil bahwa indikator yang paling mempengaruhi kompetensi spiritual adalah rasa empati dimana para pegawai harus memiliki sikap rasa prihatin pada orang lain yang kurang beruntung. Oleh sebab itu diharapkan agar Dinas Perhubungan Kota Medan dapat lebih memperhatikan indikator tersebut tanpa mengenyampingkan indikator-indikator lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baharuddin & Zakaria, 2018; Mardiah, 2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani et

al., 2016) bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan dari kompetensi spiritual terhadap kinerja.

4.3.4. Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,456. Kemudian uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,044 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,192. Dan dari uji hipotesis juga menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,355.

Pada dasarnya kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Menurut (Winanti, 2011) mengklasifikasikan kompetensi intelektual sebagai suatu karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Oleh sebab itu semakin baik kompetensi intelektual yang

dimiliki maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki. Kemudian (Verayanti et al., 2014) menjelaskan bahwa kompetensi sosial sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (skill), atribut personal, dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Adapun (Idrus, 2002) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Oleh karenanya spiritual akan memengaruhi kinerja seseorang.

Lemahnya kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan mengakibatkan menurunnya juga kinerja yang dimiliki para pegawai. Oleh karena itu diharapkan agar Dinas Perhubungan Kota Medan bisa lebih memperhatikan indikator-indikator yang paling mempengaruhi kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual tanpa mengenyampingkan indikator-indikator lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra et al., 2014; Rapika & Sari, 2017; Restanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai. Kemudian (Putri & Suwatno, 2017; Restanti et al., 2020; Verayanti et al., 2014) yang menyatakan kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan (Baharuddin & Zakaria, 2018; Mardiah, 2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudi, 2013) dimana tidak adanya

pengaruh yang signifikan dari kompetensi intelektual terhadap kinerja. Kemudian penelitian (Sudarlan & Rifadin, 2016) dimana tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi sosial terhadap kinerja. Dan penelitian (Ramadhani et al., 2016) bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan dari kompetensi spiritual terhadap kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja, pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja, pengaruh kompetensi spiritual terhadap kinerja, dan pengaruh secara bersamaan antara kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan. Jumlah sampel atau responden pada penelitian ini sebanyak 50 pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model (PLSSEM)*. Kemudian setelah data dianalisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,456. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,044 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,192. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,355. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi intelektual, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,456. Kemudian uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,044 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,192. Dan dari uji hipotesis juga menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompetensi spiritual terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sampel *path coefficient* sebesar 0,355.

5.2. Saran

1. Diharapkan agar Dinas Perhubungan Kota Medan dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai, sehingga kualitas kinerja para pegawai dapat terjaga.

2. Disarankan pula agar Dinas Perhubungan Kota Medan untuk mengadakan program-program yang dapat meningkatkan kompetensi para pegawai baik itu kompetensi intelektual, kompetensi sosial, maupun kompetensi spiritual.
3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan guna pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian pada tempat maupun jenis variabel yang sama di masa yang akan datang, hendaknya menambah variabel lain dan memperbanyak sampel agar penelitian lebih mendalam.

5.3. Keterbatasan Penelitian

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

1. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel terbatas, sedangkan masih banyak indikator-indikator yang mempengaruhi variabel.
2. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid 19 yang membuat peneliti memerlukan waktu yang lebih lama untuk mendapatkan data-data dari perusahaan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadi, H., & Haris, M. (2020). Korelasi Antara Kompetensi Spiritual, Komitmen Kerja, Dan Produktifitas Kerja Karyawan Terhadap Self Belief Dan Loyalitas Pelanggan Studi Pada Rumah Sakit Umum Anna Medika Madura. *Jurnal Ilmiah OBSGIN*, 10(10), 1–11.
- Al-Azwi, N. M., & Rohmah, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Spiritual terhadap Kedisiplinan Siswa di Lingkungan Sekolah. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 2(02), 189–201. <https://doi.org/10.37542/iq.v2i02.32>
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Aristarini, L., Ketut Kirya, I., & NyomanYulianthini. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2.
- Arjanto, P. (2017). Pengembangan tes kecerdasan sosial siswa Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Ikatan Konseler Indonesia (IKI)*, 153–161. <http://jambore.konselor.org/>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Azzahra, F., Bagia, W., & Kirya, K. (2014). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Semangat Pagi Indonesia Di Bali. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2.
- Baharuddin, B., & Zakaria, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar. *Jurnal Idaarah*, 2(1), 1–10.
- Beheshtifar, M., & Norozy, T. (2013). Social Skills: A Factor to Employees' Success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(3), 74–79. www.hrmar.com/journals

- Dahlia, M., & Herman, H. (2020). Pengembangan Perangkat Pembelajaran Guru Pada Kompetensi Sikap Spiritual Dan Sosial Di SMP Negeri 1 Batu Putih Kabupaten Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. *Social Landscape Journal*, 1(2), 96–103.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.
- Emmons, R. A. (2000). Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and the Psychology of Ultimate Concern. *The International Journal For The Psychology Of Religion*, 10(1), 3–26.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, M. (2001). *Perkembangan Peserta Didik* (M. Hamalik, Ed.). Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.
- Hamid, A. Y. S. (2008). *Bunga Rampai Asuhan Keperawatan Kesehatan Jiwa*. EGC.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hijriati. (2019). Faktor Dan Kondisi Yang Mempengaruhi Perkembangan Sosial Emosional Anak Usia Dini. *Jurnal Prodi PIAUD Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry*, 5(2), 95–102.
- Huda, M. N. (2018). Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Pendidikan. *Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 42–62.
- Idrus, M. (2002). Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis. *Jurnal Ilmiah Dan Terapan*, 4(8), 72–91.
- Ikhsan, M. F., & Nurmiati, S. (2020). Perancangan Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Dengan Metode Rating Scale. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 9(1), 1–5.
- Irawan, V. W. E. (2019). Peranan Kecerdasan Spiritual dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Munafasyah Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran LPPM STIB Banyuwangi*, 1(1), 33–47.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A. (2014). Parameter Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 34–48.

- Juliandi, A. (2018). Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. In . Universitas Batam. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538017>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Komara, E. (2007). *Kompetensi Guru Menyenangkan Dan Profesional* (E. Komara, Ed.). Power Books (IHDINA).
- Mahmudi, A. (2013). Analisis Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik, Sikap Terhadap Pekerjaan, Dan Perilaku Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Mancur Solo. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–13.
- Mardiah, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat). *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains.*, 1(1).
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021a). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021b). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Martono, E. P., Solihatun, S., & Prasetyaningtyas, W. E. (2021). Pengaruh Keterampilan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Siswa Terisolir. *Orien: Cakrawala Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 167–174. <https://doi.org/10.30998/ocim.v1i2.5262>
- Maslahah, A. A. (2013). Pentingnya Kecerdasan Spiritual dalam menangani Perilaku menyimpang. *Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 4(1), 1–14.
- Munir, A. (2009). *Pentingnya Kecerdasan Spiritual Dalam Menangani Perilaku Menyimpang*. Pustaka Insan Madani.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabila, J. (2016). *Perkembangan Intelektual*. Universitas Lampung.
- Nugraini, I., & Ramdhani, N. (2016). Keterampilan Sosial Menjaga Kesejahteraan Psikologis Pengguna Internet 1. *Jurnal Psikologi*, 43(3), 183–193.

- Purnamasari, D., Ma'mun, A., & Juliantine, T. (2020). Pengaruh Physical Activity terhadap Emotion dan Social Skills Effect of Physical Activity on Emotion and Social Skills. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 20(1), 20–31.
- Putri, S. D., & Suwatno, S. (2017). Pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran pengantar administrasi perkantoran kelas X administrasi perkantoran di SMK Negeri 1 Subang. *Jurnal Pendidikan Perkantoran*, 2(2), 113–123.
- Rachman, M. M., Handayani, C. . M. S., & Sugijanto, S. (2022). Influence of Intellectual Ability on Lecturers' Performance and Competencies. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 15(1), 107–120. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i1.34437>
- Ramadhani, N. A., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2016). Kecerdasan Spiritual dan Emosional Sebagai Anteseden Kinerja Pegawai. *E-Library STIE YPBUP Bongaya*, 2, 64–79. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30828.97928>
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2017). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru Di SMKN 3 Kota Bengkulu. *Management Insight*, 12(2), 64–76.
- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Emosional Serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Di Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 225–245.
- Rivaie, H. W. (2011). Faktor Intelektual Yang Menentukan Kepribadian. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, 2(1), 62–74.
- Robbins., S., & Judge., T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Said, A. N., & Rahmawati, D. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Nominal*, 7(1), 21–32.
- Samio, S. (2018). Aspek-Aspek Pertumbuhan Dan Perkembangan Peserta Didik. *BEST JOURNAL (Biology Education Science & Technology)*, 1(02), 36–43.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Septiana, & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652.

- Sudarlan, S., & Rifadin, R. (2016). Pengaruh Kompetensi Sosial Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda. *Jurnal Eksis*, 12(1), 3214–3345.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *ORBITH*, 11(3), 214–222.
- Suparsaputra, U. (2013). *Menjadi Guru Berkarakter*. PT Refika Aditama.
- Suud, F. M. (2017). Pengembangan Keterampilan Sosial Anak Usia Dini (Analisis Psikologi Pendidikan Islam). *Jurnal Komunikasi Dan Pendidikan Islam*, 6(2), 227–252.
- Syah, M. (2006). *Psikologi Belajar*. Grafindo Persada.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Taher, T. H. (2018). Analisis Pendekatan Balanced Scorecard Mengukur Kinerja Perusahaan. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 103–119.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Tasmara, T. (2001). *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence: Membentuk Kepribadian Yang Bertanggung Jawab, Professional, Dan Berakhlak)*. Gema Insani.
- Uno, H. B. (2010). *Perencanaan Pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Verayanti, P. D., Nuridja, M., & Indrayani, L. (2014). Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2013. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Wahyudi, F. (2014). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 3(2), 186–197.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.

- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal UNIKOM*, 7(2), 249–267.
- Yuliyatun. (2013). Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Anak Melalui Pendidikan Agama. *Jurnal Dakwah STAIN Kudus*, 1(1), 153–172.
- Zulfatmi. (2017). Kompetensi Spiritual Pendidik (Suatu Kajian pada Unsur Kalbu). *Jurnal Mudarrisuna*, 7(2), 149–178.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Dimas Wicaksono
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan/ 25 November 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 dari 4 bersaudara
Alamat : Jl. Hos Cokroaminoto Gg. Alidrus No.9
No. Telepon : 0812-6131-0021
Email : dimaswicaksono499@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Dedy M. Irsan
Nama Ibu : Masitha Dewi
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Jl. Hos Cokroaminoto Gg. Alidrus No.9

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDS Sentosa (Tamat pada tahun 2012)
Sekolah Menengah Pertama : SMPN 38 Medan (Tamat pada tahun 2015)
Sekolah Menengah Atas : SMAN 8 Medan (Tamat pada tahun 2018)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 09 Oktober 2022

Hormat Ssaya,



(Dimas Wicaksono)

Outer Loadings

	Kinerja (Y)	Kompetensi Intelektual (X1)	Kompetensi Sosial (X2)	Kompetensi Spiritual (X3)
X1.1		0.762		
X1.10		0.716		
X1.11		0.749		
X1.12		0.846		
X1.2		0.701		
X1.3		0.731		
X1.4		0.725		
X1.5		0.845		
X1.6		0.806		
X1.7		0.787		
X1.8		0.814		
X1.9		0.708		

Outer Loadings

	Kinerja (Y)	Kompetensi Intelektual (X1)	Kompetensi Sosial (X2)	Kompetensi Spiritual (X3)
X2.1			0.727	
X2.10			0.711	
X2.11			0.735	
X2.12			0.759	
X2.13			0.730	
X2.14			0.725	
X2.15			0.756	
X2.2			0.772	
X2.3			0.776	
X2.4			0.840	
X2.5			0.804	
X2.6			0.750	
X2.7			0.701	
X2.8			0.728	
X2.9			0.792	

Outer Loadings

	Kinerja (Y)	Kompetensi Intelektual (X1)	Kompetensi Sosial (X2)	Kompetensi Spiritual (X3)
X3.1				0.766
X3.10				0.800
X3.11				0.721
X3.12				0.732
X3.2				0.715
X3.3				0.765
X3.4				0.711
X3.5				0.712
X3.6				0.807
X3.7				0.755
X3.8				0.793
X3.9				0.738

Outer Loadings

Matrix	Kinerja (Y)	Kompetensi Intelektual (X1)	Kompetensi Sosial (X2)	Kompetensi Spiritual (X3)
Y1.11	0.810			
Y1.3	0.778			
Y1.5	0.771			
Y1.6	0.763			
Y1.10	0.760			
Y1.7	0.752			
Y1.15	0.749			
Y1.12	0.749			
Y1.14	0.745			
Y1.1	0.737			
Y1.4	0.727			
Y1.13	0.725			
Y1.9	0.721			
Y1.8	0.719			
Y1.2	0.702			

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.944	0.946	0.950	0.559
Kompetensi Intelektual (X1)	0.936	0.942	0.945	0.589
Kompetensi Sosial (X2)	0.947	0.964	0.952	0.570
Kompetensi Spiritual (X3)	0.931	0.941	0.940	0.566

Discriminant Validity

Matrix	Kinerja (Y)	Kompetensi Intelektual (X1)	Kompetensi Sosial (X2)	Kompetensi Spiritual (X3)
Kinerja (Y)				
Kompetensi Int...	0.673			
Kompetensi So...	0.407	0.264		
Kompetensi Sp...	0.627	0.463	0.423	

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.609	0.583

f Square

Matrix	f Square	Copy to Clipboard: Excel Format R Format			
	Kinerja (Y)	Kompetensi Intelektual (X1)	Kompetensi Sosial (X2)	Kompetensi Spiritual (X3)	
Kinerja (Y)					
Kompetensi Intelektual (X1)	0.428				
Kompetensi Sosial (X2)	0.078				
Kompetensi Spiritual (X3)	0.225				

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format		
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Kompetensi Intelektual (X1) -> Kinerja (Y)	0.456	0.452	0.135	3.389	0.001	
Kompetensi Sosial (X2) -> Kinerja (Y)	0.192	0.202	0.095	2.016	0.044	
Kompetensi Spiritual (X3) -> Kinerja (Y)	0.355	0.366	0.133	2.676	0.008	

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format		
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Kompetensi Intelektual (X1) -> Kinerja (Y)	0.456	0.452	0.135	3.389	0.001	
Kompetensi Sosial (X2) -> Kinerja (Y)	0.192	0.202	0.095	2.016	0.044	
Kompetensi Spiritual (X3) -> Kinerja (Y)	0.355	0.366	0.133	2.676	0.008	

Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format		
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
X1.1 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.762	0.757	0.076	10.024	0.000	
X1.10 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.716	0.714	0.076	9.363	0.000	
X1.11 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.749	0.740	0.081	9.255	0.000	
X1.12 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.846	0.843	0.049	17.262	0.000	
X1.2 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.701	0.704	0.059	11.941	0.000	
X1.3 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.731	0.728	0.070	10.496	0.000	
X1.4 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.725	0.721	0.091	7.994	0.000	
X1.5 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.845	0.842	0.054	15.695	0.000	
X1.6 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.806	0.803	0.060	13.432	0.000	
X1.7 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.787	0.781	0.061	12.959	0.000	
X1.8 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.814	0.809	0.061	13.447	0.000	
X1.9 <- Kompetensi Intelektual (X1)	0.708	0.696	0.092	7.687	0.000	

Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
X2.1 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.727	0.718	0.088	8.288	0.000
X2.10 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.750	0.733	0.088	8.568	0.000
X2.11 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.728	0.699	0.105	6.908	0.000
X2.12 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.759	0.736	0.098	7.724	0.000
X2.13 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.730	0.721	0.089	8.228	0.000
X2.14 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.725	0.708	0.079	9.134	0.000
X2.15 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.756	0.735	0.094	8.039	0.000
X2.2 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.772	0.771	0.068	11.413	0.000
X2.3 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.776	0.792	0.062	12.588	0.000
X2.4 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.840	0.846	0.049	16.983	0.000
X2.5 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.804	0.791	0.093	8.615	0.000
X2.6 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.735	0.723	0.108	6.801	0.000
X2.7 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.701	0.675	0.120	5.855	0.000
X2.8 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.711	0.694	0.108	6.610	0.000
X2.9 <- Kompetensi Sosial (X2)	0.792	0.794	0.074	10.642	0.000

Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
X3.1 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.766	0.751	0.091	8.382	0.000
X3.10 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.793	0.794	0.069	11.509	0.000
X3.11 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.721	0.713	0.094	7.638	0.000
X3.12 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.732	0.727	0.089	8.238	0.000
X3.2 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.715	0.704	0.071	10.038	0.000
X3.3 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.738	0.742	0.077	9.541	0.000
X3.4 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.711	0.697	0.118	6.006	0.000
X3.5 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.712	0.696	0.114	6.258	0.000
X3.6 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.807	0.794	0.076	10.570	0.000
X3.7 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.755	0.758	0.073	10.312	0.000
X3.8 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.800	0.815	0.055	14.621	0.000
X3.9 <- Kompetensi Spiritual (X3)	0.765	0.769	0.063	12.152	0.000

Outer Loadings

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Y1.9 <- Kinerja (Y)	0.721	0.714	0.080	9.017	0.000
Y1.8 <- Kinerja (Y)	0.719	0.719	0.064	11.323	0.000
Y1.7 <- Kinerja (Y)	0.752	0.743	0.081	9.235	0.000
Y1.6 <- Kinerja (Y)	0.763	0.755	0.075	10.239	0.000
Y1.5 <- Kinerja (Y)	0.771	0.765	0.070	11.024	0.000
Y1.4 <- Kinerja (Y)	0.727	0.724	0.085	8.525	0.000
Y1.3 <- Kinerja (Y)	0.778	0.774	0.051	15.203	0.000
Y1.2 <- Kinerja (Y)	0.702	0.697	0.087	8.094	0.000
Y1.15 <- Kinerja (Y)	0.749	0.751	0.063	11.930	0.000
Y1.14 <- Kinerja (Y)	0.745	0.748	0.069	10.777	0.000
Y1.13 <- Kinerja (Y)	0.725	0.723	0.072	10.087	0.000
Y1.12 <- Kinerja (Y)	0.749	0.743	0.065	11.454	0.000
Y1.11 <- Kinerja (Y)	0.810	0.808	0.061	13.380	0.000
Y1.10 <- Kinerja (Y)	0.760	0.760	0.062	12.175	0.000
Y1.1 <- Kinerja (Y)	0.737	0.736	0.066	11.154	0.000

Tabulasi Variabel Kinerja (Y)

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
11	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
12	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
23	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
24	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
27	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
28	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
34	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
37	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL, KOMPETENSI
SOSIAL, DAN KOMPETENSI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Dimas Wicaksono mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu. Namun demikian jawaban yang Bapak/Ibu berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Dimas Wicaksono
(1805160328)

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

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

B. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20 - 30 Tahun

31 - 40 Tahun

41 - 50 Tahun

51 - 60 Tahun

Pendidikan Terakhir: SMA/SMK S-1

D-1 S-2

D-3

Lama Bekerja : 1 Tahun 4 Tahun

2 Tahun >5 Tahun

3 Tahun

No.	Kinerja (Y)						
	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas Kerja	Senantiasa meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
		Berusaha memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.					
		Selalu Berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
2.	Kuantitas Kerja	Dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.					
		Dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.					
		Mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.					
3.	Ketepatan Waktu	Senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
		Selalu disiplin waktu dalam bekerja.					
		Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
4.	Efektifitas	Pekerjaan selesai sesuai dengan target perusahaan.					
		Hasil pekerjaan diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.					
		Merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini.					
5.	Kreatifitas	Berusaha melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai lain.					
		Mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.					
		Mampu bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua pegawai.					

No.	Kompetensi Intelektual (X1)						
	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penalaran	Mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko.					
		Selalu berpikir secara analitis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan.					
		Memiliki kemampuan untuk mengenali dan merangkai kata-kata.					
2.	Kemampuan Verbal	Memiliki kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik.					
		Mampu menuangkan Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dalam bentuk bahasa yang memadai.					
		Selalu menyampaikan ide-ide yang saya miliki secara baik.					
3.	Kemampuan Numerik	Memiliki kemampuan untuk dapat berhitung dengan cepat dan tepat.					
		Mampu memahami konsep-konsep yang dinyatakan dalam bentuk angka.					
		Mempunyai cara berfikir yang teratur dalam mengerjakan sesuatu dan menyelesaikan masalah.					
4.	Pemikiran Konseptual	Senantiasa melihat sesuatu dengan cara yang baru.					
		Berusaha menciptakan ide-ide yang baru.					
		Mampu memadukan ide-ide dan informasi serta membuat gambaran yang lengkap dan jelas.					

No.	Kompetensi Sosial (X2)						
	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengaruh	Selalu terlibat dalam setiap pengambilan keputusan.					
		Memiliki peran yang penting didalam perusahaan.					
		Pendapat serta ide-ide yang diberikan memiliki dampak yang positif bagi perusahaan.					
2.	Jujur	Selalu taat pada peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi.					
		Senantiasa bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada.					
		Tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya.					
3.	Sopan Dan Santun	Memberi salam atau menyapa saat berpapasan dengan orang lain.					
		Tidak membantah saat diberi nasihat oleh atasan maupun rekan kerja.					
		Selalu mengucapkan terimakasih saat diberikan bantuan oleh orang lain.					
4.	Komunikasi Yang Efektif	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.					
		Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik.					
		Informasi yang diberikan dapat dengan mudah dimengerti oleh orang lain.					
5.	Percaya Diri	Selalu menemukan solusi ketika mendapatkan masalah di tempat kerja.					
		Berusaha memberikan pendapat dan saran yang baik terhadap perusahaan.					
		Senantiasa melibatkan diri secara aktif ketika berdiskusi.					

No.	Kompetensi Spiritual (X3)						
	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas Kesabaran	Selalu tenang saat menjalankan pekerjaan didalam kondisi apapun.					
		Dapat menunda keinginan pribadi demi tujuan yang lebih besar.					
		Menganggap bahwa masalah yang ada merupakan sebuah ujian yang diberikan oleh Tuhan untuk menjadikan diri sendiri lebih baik dari sebelumnya.					
2.	Rasa Empati	Berusaha mengerti setiap persepsi dari masing-masing orang, baik rekan kerja maupun atasan.					
		Berusaha mengerti bagaimana cara rekan kerja memahami suatu hal.					
		Selalu merasa prihatin pada orang lain yang kurang beruntung.					
3.	Berkaitan Dengan Keagamaan	Selalu berdoa sebelum melakukan pekerjaan.					
		Keyakinan atas pengawasan Tuhan, menuntun tindakan sehari-hari dalam bekerja.					
		Berusaha untuk menyelaraskan pekerjaan dengan tuntunan agama yang dianut.					
4.	Kemampuan Menghadapi Masalah	Mampu mendefinisikan suatu masalah secara jelas.					
		Selalu menggunakan logika dan intuisi dalam menghadapi masalah.					
		Mampu memecahkan masalah secara lebih kreatif.					

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2641/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/1/3/2022

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

Medan, 1/3/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : DIMAS WICAKSONO
NPM : 1805160328
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berorientasi pada keuntungan yang diperoleh. Semakin berkembang suatu perusahaan maka keuntungan yang diperoleh semakin besar. Sehingga peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting yang dalam hal ini disebut dengan karyawan (tenaga kerja atau pegawai).

Kinerja yang dihasilkan karyawan menentukan perkembangan suatu perusahaan. Untuk itulah kinerja dari setiap individu sangat dibutuhkan dalam pengembangan perusahaan. Untuk itulah, peningkatan efektivitas kinerja karyawan untuk mewujudkan permintaan para pelanggan sangat diperlukan. Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi / meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Dimana tujuan-tujuan organisasi telah dirancang untuk bisa bersaing dengan perusahaan yang lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan antara lain adalah sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan job desk di suatu perusahaan. Kemudian faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas karyawan yaitu religiusitas, mental rasional, dan emosional yang dimiliki masing-masing individu. Selain itu juga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan diantaranya adalah motivasi, pelayanan, dan kemampuan manajerial perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan diatas, saya sebagai penulis mengajukan 3 judul yang salah satunya nanti akan menjadi judul bagi tugas akhir atau skripsi saya.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Sistem Kerja, Prosedur Kerja, dan Kejelasan Job Desk Terhadap Tingkat Produktivitas Seluruh Karyawan Pada Sebuah Perusahaan.
2. Pengaruh Religiusitas, Mental Rasional, Dan Emosional Terhadap Produktifitas Karyawan Di Suatu Perusahaan.
3. Pengaruh Motivasi, Pelayanan, Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja di Suatu Perusahaan.

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan

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

Hormat Saya,
Pemohon

(DIMAS WICAKSONO)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda:
2641/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/1/3/2022

Nama Mahasiswa : DIMAS WICAKSONO
NPM : 1805160328
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 1/3/2022
Nama Dosen pembimbing^{*)} : Saprinal Manurung, SE, MA  1/3/2022
.....
.....

Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 10 Mei 2022

Dosen Pembimbing


(Saprinal Manurung, SE, MA)

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"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat, ini agar diketahui nomor dan tanggalnya

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

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

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

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

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2217 / TGS / IL3-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 : **02 Agustus 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Dimas Wicaksono**
N P M : **1805160328**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan**

Dosen Pembimbing : **Saprinal Manurung, SE., MA**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **02 Agustus 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 04 Muharram 1444 H
02 Agustus 2022 M



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal





UMSU

teguh | Cerdas | Terpercaya

ini merupakan surat resmi yang dikeluarkan oleh dan bertanggung jawab oleh

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

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

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

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

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

Nomor : 2217 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 04 Muharram 1444 H
02 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan
Cq.Dinas Perhubungan Kota Medan
Jln.Pinang Baris No.114 , Lalang Medan Sunggal
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Dimas Wicaksono
Npm : 1805160328
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
1.Pertinggal





PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkmedan.go.id

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/147/Balitbang/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/ memperhatikan surat dari: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor : 2217/II.3-AU/UMSU-05/F/2022. Tanggal: 02 Agustus 2022. Perihal : Izin Riset Pendahuluan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : Dimas Wicaksono.
NIM : 1805160328.
Program Studi : Manajemen.
Judul : "Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan".
Lokasi : Dinas Perhubungan Kota Medan.
Lamanya : 1 (Satu) Bulan.
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk soft copy atau melalui Email (balitbangmedan@yahoo.co.id).
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : M e d a n
Pada Tanggal : 03 Agustus 2022

an. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN
SEKRETARIS,

SABAN
"ENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN

Dfa. OSITI MAHRANI HASIBUAN
PEMBINA TK. I
NIP. 19661208 198603 2 002

Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Arsip.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Pinang Baris No.114-A Medan Kode Pos 20127
Telp. (061) 8450542

Medan, 17 Agustus 2022

Nomor : 070/4314
Lamp. : -
Perihal : Penerimaan Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara
Di -

Medan

Dengan hormat ;

1. Menindak lanjuti Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 070/1497/Balitbang/2022 Tanggal 03 Agustus 2022 Perihal : Izin Riset Penelitian
2. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dijelaskan bahwa Sdra. Dimas Wicaksono ; NIM : 1805160228 ; Program Studi : Manajemen, diterima Izin Riset Pendahuluan Medan selama 1 (satu) bulan
3. Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. Kepala Dinas Perhubungan Kota Medan
Sekretaris

UKASUBBAG KEPEGAWAIAN DAN UMUM
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN



AMELDA HERLINA, SH.MSi
PEMBINA

NIP. 19710312 199803 2 003



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Dimas Wicaksono
NPM : 1805160328
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	-Perbaiki Penulisan Latar Belakang, Identifikasi, Batasan, dan Rumusan Masalah. -Perbaiki Tujuan Penelitian.	20/2022 6	
BAB 2	Perbanyak Teori	08/2022 7	
BAB 3	Perbaiki Penulisan Definisi Operasional, Populasi, dan Sampel Penelitian.	09/2022 7	
Daftar Pustaka	(saya sudah daftar pustaka)	21/2022 7	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC	26/2022 7	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, 26/7 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG, SE., M.A



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 13 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Dimas Wicaksono
N .P.M. : 1805160328
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 25 November 2000
Alamat Rumah : Jl. Hos Cokroaminoto Gg. Alidrus No. 9
JudulProposal : **Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan**

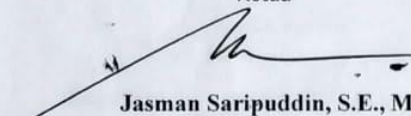
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Penulisan tujuan penelitian (Untuk mengetahui dan menganalisis)
Bab II	Dikarenakan Penelitian kuantitatif maka gambar kerangka konsep dual
Bab III	Jumlah populasi dibuat dalam tabel
Lainnya	-
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

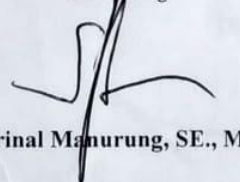
Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

TIM SEMINAR

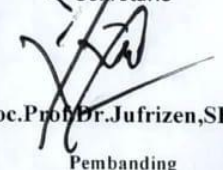
Ketua


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

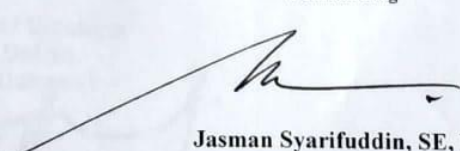
Pembimbing


Saprinal Manurung, SE., MA.

Sekretaris


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

Pembanding


Jasman Syarifuddin, SE, M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 13 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

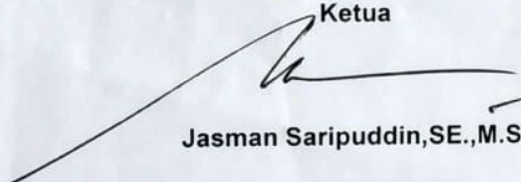
Nama : Dimas Wicaksono
N .P.M. : 1805160328
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 25 November 2000
Alamat Rumah : Jl. Hos Cokroaminoto Gg. Alidrus No. 9
JudulProposal : Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Saprinal Manurung, SE., MA.*

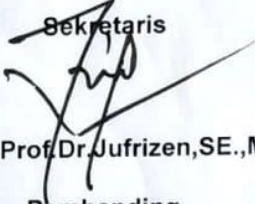
Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

TIM SEMINAR

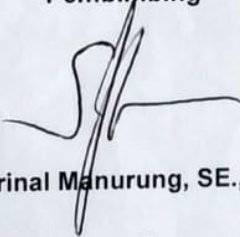
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


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

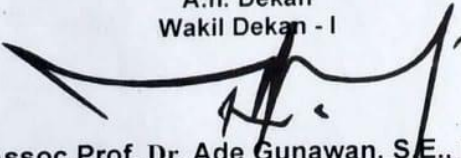
Pembimbing


Saprinal Manurung, SE., MA.

Pemanding


Jasman Syarifuddin, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa mengabdikan ilmu di setiap kesempatan
dengan cara yang terbaik

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

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

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631063

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

Nomor : 2679/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 11 Shafar 1444 H
08 September 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan
Cq.Dinas Perhubungan Kota Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Dimas Wicaksono**
N P M : **1805160328**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, Dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertiagal





PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Pinang Baris No.114-A Medan Kode Pos 20127
Telp. (061) 8450542

Medan, 04 Oktober 2022

Nomor : 000.9/4815
Lamp. : -
Perihal : Selesai Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara

Di -

Medan

Dengan hormat ;

1. Menindak lanjuti Surat Kepala Balitbang Kota Medan; Nomor: 070/1497/Balitbang/2022 Tanggal 03 Agustus 2022 Perihal : Izin Riset Penelitian A.n Dimas Wicaksono ; NIM : 1805160328 ; Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dijelaskan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Izin Penelitian pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. Kepala Dinas Perhubungan Kota Medan
Sekretaris

DINAS PERHUBUNGAN DAN UMUM
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN



MELDA HERLINA, SH.MSi
PEMBINA

NIP. 19710312 199803 2 003