

**PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN KECERDASAN  
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL  
PADA PT. PARAGON TEKNOLOGI  
AND INNOVATION KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)  
Program Studi Akuntansi*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

<b>NAMA</b>	<b>: ANNISA FADILLAH NST</b>
<b>NPM</b>	<b>: 2005170186</b>
<b>PROGRAM STUDI</b>	<b>: AKUNTANSI</b>
<b>KONSENTRASI</b>	<b>: AKUNTANSI MANAJEMEN</b>

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



### FENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam pelaksanaannya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 Mei 2024, pukul 09.00 WIB sesuai dengan prosedur setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan sebagainya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : ANNISA FADILLAH NST  
NPM : 2005170186  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. PARAGON TECHNOLOGI AND INNOVATION

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

(RIVA UBAR HARAHAP, SE. Ak, M.Si CA, CPA)

Penguji II

(M. FIRZA ALPI, S.E., M.Si)

Pembimbing

(IRFAN, S.E., M.M., P.hD.)

#### PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA)

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**

Nama Lengkap : ANNISA FADILLAH NST  
N.P.M : 2005170186  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Penelitian : PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN  
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL PADA PT. PARAGON TECHNOLOGI AND  
INNOVATION

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan  
skripsi.

Medan, Maret 2024

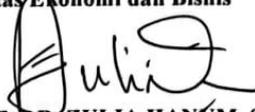
Pembimbing

IRFAN, SE, M.M., Ph.D

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
ASSOC. PROF. DR. ZULIA HANUM, S.E., M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

  
DR. H. JANURI, SE, M.M, M.Si., CMA



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

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

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Annisa Fadillah Nst

NPM : 2005170186

Program Studi : Akuntansi

Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Kecerdasan Intelektual  
Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT.Paragon Technology And  
Innovation Di Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 22 Mei 2024  
Saya yang menyatakan

  
ANNISA FADILLAH NST



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 SKRIPSI

Nama Lengkap : ANNISA FADILLAH NST  
N.P.M : 2005170186  
Dosen Pembimbing : IRFAN, SE, M.M., Ph.D  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Penelitian : PENGARUH KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN DAN  
KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL PADA PT. PARAGON TECHNOLOGI AND  
INNOVATION

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3	uji validasi & reliabilitas		✓ f2
BAB 4	analisis data pembahas		✓ f2
BAB 5	Keimpulan & Pen		✓ f2
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Acc. Sidang Meha Hijau		✓ f2

Medan, Maret 2024

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(ASSOC. PROF. DR. ZULIA HANUM, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(IRFAN, SE, M.M., Ph.D)

**Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Kecerdasan Intelektual  
Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Paragon Teknologi And Innovation  
Kota Medan**

**ANNISA FADILLAH NST**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketidakpastian lingkungan dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja manajerial. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asositif. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah 24 cabang PT. Paragon Teknologi And Innovation, sedangkan sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan responden sebanyak 48 orang responden yang terdiri 2 orang perwakilan dari setiap cabang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumentasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 1) ketidakpastian lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, 2) kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation

**Kata Kunci : Ketidakpastian LIngkungan, Kecerdasan Intelektual, Kinerja Manjerial**

*The Influence of Environmental Uncertainty and Intellectual Intelligence on Managerial Performance at PT. Paragon Technology And Innovation Medan City*

*ANNISA FADILLAH NST*

*ABSTRACT*

*The aim of this research is to examine and analyze the influence of environmental uncertainty and intellectual intelligence on managerial performance. The approach used in this research is an aspositive approach. The population in this study is the population in this study is 24 branches of PT. Paragon Technology And Innovation, while the sample in this study was the entire population of 48 respondents consisting of 2 representatives from each branch. Data collection techniques in this research used documentation studies and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Auter Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that 1) environmental uncertainty has a significant effect on managerial performance, 2) intellectual intelligence has a significant effect on managerial performance at PT. Paragon Technology And Innovation*

*Keywords: Environmental Uncertainty, Intellectual Intelligence, Managerial Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sastra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Paragon Teknologi And Innovation Kota Medan”**.

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

ramadhani yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besarku yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

1. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Riva Ubar Harahap, SE. Ak, M.Si CA, CPA selaku sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Irfan, SE, M.M., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya dalam proses penyusunan skripsi skripsi ini.
8. Seluruh Staf Biro Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu saya dalam pengumpulan berkas dan administrasi

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap sekripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, Maret 2024  
Penulis

**Annisa Fadillah Nst**  
**NPM:2005170186**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Rumusan Masalah .....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Manajerial .....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial.....	13
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Manajerial .....	15
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial.....	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja Manajerial .....	17
2.1.2 Ketidakpastian Lingkungan.....	19
2.1.2.1 Pengertian Ketidakpastian Lingkungan.....	19
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Ketidakpastian Lingkungan .....	20
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Ketidakpastian Lingkungan.....	21
2.1.2.4 Indikator Ketidakpastian Lingkungan .....	22
2.1.3 Kecerdasan Intelektual .....	24
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual .....	24
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kecerdasan Intelektual .....	25
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual .....	26
2.1.3.4 Indikator Kecerdasan Intelektual.....	29

2.1.4 Contoh Kasus .....	30
2.2 Kerangka Konseptual .....	31
2.3 Hipotesis Penelitian .....	36

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Defenisi Operasional .....	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.4 Populasi dan Sampel .....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.6 Teknik Analisis Data .....	43

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.2 Analisis Data.....	54

### **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	66

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Target Penjualan PT. Paragon Teknologi And Innovation....	3
Tabel 3.1 Waktu penelitian .....	39
Tabel 3.3 Defenisi Operasional.....	42
Tabel 3.4 Skala Likret .....	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas .....	46
Tabel 4.1 Deskriptif Responden.....	56
Tabel 4.2 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden .....	57
Tabel 4.3 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Manajerial .....	58
Tabel 4.4 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Ketidakpastian Lingkungan.....	60
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan Intelektual .....	62
Tabel 4.6 Hasil AVE ( <i>Average Variant Extracted</i> ) .....	42
Tabel 4.7 Hasil <i>Outer Loading</i> .....	42
Tabel 4.8 Hasil <i>Cross Loading</i> .....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas .....	48
Tabel 4.10 Nilai <i>F-Square</i> .....	69
Tabel 4.11 Nilai <i>R-Square</i> .....	70
Tabel 4.12 <i>Path Coefficient</i> .....	72

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 3.1 Model Struktural PLS .....	50
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i> .....	61

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja manajerial dalam organisasi merupakan salah satu jawaban dari berhasil atau tidaknya dari tujuan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer perusahaan- perusahaan di Indonesia sering kali tidak memperhatikan tujuan organisasi secara optimal, kecuali dengan kondisi perusahaan sudah semakin memburuk (Hanum et al., 2021). Kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Lubis & Syafira, 2021). Bila man perusahaan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan memiliki kinerja perusahaan yang baik maka perusahaan akan dapat mencapai keberhasilan yang dikehendaki. Dengan demikian kelangsungan hidup perusahaan terjamin. Namun bila kinerja perusahaan buruk maka perusahaan pesimis untuk mendapatkan tingkat keberhasilan yang dikehendaki (Hafsah & Hanum, 2023).

Kinerja manajerial dalam organisasi merupakan salah satu jawaban baik atau buruknya suatu laporan keuangan. Oleh karena itu manajemen harus mempunyai kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang yang ada, mengidentifikasi dan mengatasi masalah, menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan cepat (Ardila, 2023).

Kecakapan manajerial akan berpengaruh positif terhadap anggaran produksi perusahaan. Karenanya kinerja manajerial yang kompeten dinilai penting untuk terus menunjang peningkatan anggaran produksi, sehingga perlu diteliti

faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja manajerial (Harahap, 2021). Kinerja manajerial yang dimaksud adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja Manajerial suatu organisasi dapat diketahui melalui proses evaluasi kinerja atau penilaian kinerja yaitu penentuan secara periodic efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personilnya berdasarkan anggaran, sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Djuitaningsih & Rahman, 2011).

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja manajerial, salah satunya adalah ketidakpastian lingkungan dimana lingkungan yang sering berubah ialah anggota yang sering menyebabkan organisasi menyesuaikan keadaan organisasinya dengan lingkungan. Ketidakpastian muncul ketika seseorang percaya bahwa dia tidak mempunyai data yang lengkap untuk meramalkan keadaan di masa mendatang. (Andi Kartika, 2010). Pesaing, pemasok, regulator, konsumen, serta teknologi diyakini sebagai sumber utama ketidakpastian bagi perusahaan. (Govindarajan, 1986).

Menurut Dwirandra (2007), bila ketidakpastian lingkungan terkesan tinggi, organisasi butuh lebih banyak pengetahuan untuk mengatasi adanya masalah lingkungan. Makin canggih laporan dari data SAM, semakin baik laporan tersebut dalam mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kinerja manajer.

Ketidakpastian lingkungan yang rendah memberi peluang akan penyalahgunaan anggaran serta menyebabkan kinerja manajer yang buruk sebagai akibat dari keterbatasan supervisor dalam menafsirkan semua fakta yang ada. Bahkan ketika ada sedikit ambiguitas dan informasi mudah diakses, keterampilan

analitis atasan tetap dibatasi. Atasan tidak memiliki akses dan pemrosesan informasi yang lengkap, terutama informasi teknis, yang diatur lebih ketat oleh bawahan yang bertanggung jawab. Bawahan harus membantu atasan dalam mengolah informasi agar tercipta analisis yang akurat. Bawahan dapat memanfaatkan situasi ini untuk mengambil tindakan (Sujana, 2007).

Selanjutnya dalam melakukan pekerjaannya sebagai pemimpin, seorang manajer sebaiknya memiliki kecerdasan intelektual yang memadai agar dalam menjalankan tugasnya. Kecerdasan dalam artian yang umum menyangkut tentang kepintaran seseorang. Menurut (Agoes & Ardana, 2013) kecerdasan intelektual (IQ) berguna untuk memahami dunia fisik dan membangun kekayaan materi. Kecerdasan seorang manajer dapat dinilai dari berbagai aspek kognitifnya, seperti apakah manajer mampu memahami visi dan misi perusahaannya dengan benar, apakah manajer mampu memotivasi karyawannya, apakah manajer dapat mengolah informasi menjadi keputusan yang dibutuhkan perusahaan, dan apakah manajer mampu bekerja dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Apabila aspek-aspek tersebut telah dimiliki oleh seorang manajer, dapat dikatakan bahwa manajer tersebut memiliki kecerdasan intelektual (Tarigan, 2015).

PT. Paragon Teknologi And Innovation adalah sebuah Perusahaan swasta yang menjual beberapa jenis merek kosmetik yang memiliki beberapa cabang di kota medan. Dalam melakukan kegiatan PT. Paragon Teknologi And Innovation tentunya setiap cabang dituntut agar mencapai target. Permasalahan yang dihadapi PT. Paragon Teknologi And Innovation mengenai pencaian target hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Target Penjualan PT. Paragon Teknologi And Innovation**

<b>Nama Cabang</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
Make Over Mds Medan Mall	130.100.00	90.464.000	70
Wardah Mds Medan Mall	360.100.00	245.959.400	68
Make Over Guardian CP 1	85.000.000	63.665.000	75
Guardian Thamrin	25.400.000	25.445.500	100
Make Over Thamrin	51.500.000	36.270.000	70
Guardian Ringrud City Walk	40.000.000	36.567.000	91
Wardah Mds Thamrin	137.700.000	217.603.197	158
Make Over Mds Manhattan	110.000.000	44.325.000	40
Wardah Mds Manhattan	169.400.000	75.405.399	45
Wardah Watsons Ringroad	39.900.000	21.360.199	
Instaperfect Ringroad	5.700.000	862.000	
Emina Ringroad	26.200.000	4.010.499	
Make Over Ringroad	105.100.000	10.904.000	
Wardah Berastagi Supermarket Tiara	13.459.355	16.949.600	126
Emina Berastagi Supermarket Tiara	7.605.290	5.557.500	73
Kahf Berastagi Supermarket Tiara	75.700.000	30.721.000	41
Wonderly Berastagi Supermarket Tiara	1.300.000	240.000	19

Sumber : (PT. Paragon Teknologi And Innovation, Agustus 2024)

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa beberapa cabang PT. Paragon Teknologi And Innovation belum mencapai target penjualan dari target yang telah ditentukan, Dimana dari 17 cabang yang terdapat di kota Medan, terdapat 13 cabang yang tidak mencapai target penjualan yang telah di tentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial yang diukur dengan kemampuan mencapai target belum efektif hal ini dapat dilihat dari kemampuan manajemen untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan belum tercapai, menurut (Juniarti & Evelyne, 2003) kinerja manajer dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai apa yang telah direncanakan. Target harus cukup spesifik, melibatkan partisipan, realistik, menantang dan memiliki rentang waktu yang jelas.

Selanjutnya hambatan yang dihadapi PT. Paragon Teknologi And

Innovation berupa ketidakpastian lingkungan, kesulitan manajer dalam merencanakan dan mengelola akan menjadi masalah dalam kondisi ketidakpastian karena kejadian di masa depan tidak dapat diramalkan secara tepat. Situasi ketidakpastian lingkungan yang tinggi memerlukan informasi yang komprehensif, cepat, terintegrasi, serta teragregasi. Menurut Watson (1975) dalam Gudono (1999), informasi akuntansi manajemen mengarah pada suatu proses yang mendukung struktur organisasi. Selanjutnya, semakin besar dampak ketidakpastian lingkungan perusahaan, semakin besar kebutuhan akan informasi akuntansi manajemen yang memungkinkan manajer untuk berperan lebih besar dalam pengambilan keputusan dan lebih bertanggung jawab atas unit kerja yang akan mereka awasi. Akibatnya, manajer menginginkan informasi akuntansi manajemen yang dapat dipercaya untuk memberikan persyaratan informasi yang tepat waktu dan relevan dalam mengembangkan kebijakan serta mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain itu sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Di lingkungan PT. Paragon Teknologi And Innovation sumber daya manusia yang dimiliki masih terbatas hal ini dapat dilihat masih banyaknya kepala toko di lingkungan PT. Paragon Teknologi And Innovation memiliki tingkat pendidikan SMA. Menurut (Tarigan, 2015) Kecerdasan intelektual yang tinggi membuat seseorang akan mudah memahami ilmu pengetahuan yang berkembang dari masa ke masa. Dimana tingkat pengetahuan seseorang baik dilihat dari pendidikan maupun pengalaman kerja, akan mempengaruhi kinerja

dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Seorang karyawan yang dipilih dengan memperhatikan tingginya tingkat pendidikan seseorang dan kemampuannya untuk berpikir secara luas atas bidang yang digelutinya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Paragon Teknologi And Innovation Kota Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Paragon Teknologi And Innovation yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja manajerial beberapa cabang PT. Paragon Teknologi And Innovation masih kurang efektif terlihat dilihat dari adanya beberapa cabang yang tidak mampu mencapai target penjualan yang telah ditentukan.
2. Pimpinan cabang kesulitan dalam merencanakan dan mengelola target yang telah disusun.
3. Ditemukan adanya kelemahan kecerdasan intelektual yang akan berdampak terhadap penurunan kinerja manajerial.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang ketidakpastian lingkungan, kecerdasan intelektual, kinerja manajerial sehingga dapat menambah wawasan ketidakpastian lingkungan, kecerdasan intelektual, kinerja manajerial.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja PT. Paragon Teknologi And Innovation.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan dapat sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Manajerial**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial**

Kinerja adalah Hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan melaksanakan tujuannya. Menurut (Abidin, 2015), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Sedangkan menurut peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, menyatakan kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan atau program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dan kualitas dan kuantitas yang terukur. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajemen seperti, perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, perwakilan kinerja secara keseluruhan. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja manajerial dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Veithzal Rivai, 2011) menyatakan kinerja manajerial adalah sebagai berikut : “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti diharapkan. Sedangkan kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial, berbeda dengan kinerja karyawan umumnya bersifat konkrit, sedangkan kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks (Mulyadi, 2014). Menurut (Juniarti & Carolina, 2005) menjelaskan kinerja manajerial sebagai ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajemen seperti, perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, perwakilan kinerja secara keseluruhan. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dengan meningkatnya kinerja manajerial dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Veithzal Rivai, 2011) menyatakan kinerja manajerial adalah sebagai berikut : “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti diharapkan. Sedangkan kinerja

manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka penulis menyimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dalam waktu tertentu.

#### **2.1.1.2 Manfaat Dan Tujuan Kinerja Manajerial**

Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah dapat diukur dan dievaluasi. Manfaat pengukuran kinerja aparat pemerintah.

Menurut (Mardiasmo, 2018) sebagai berikut:

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
2. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
3. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
4. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (Reward & Punishment) secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
6. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.

7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Secara umum tujuan sistem pengukuran kinerja aparat pemerintah menurut (Mardiasmo, 2018) sebagai berikut:

1. Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik.
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan non finansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.
3. Untuk mengakomodasikan pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai goal congruence.
4. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa manfaat dan tujuan kinerja aparat pemerintah untuk membantu manajer publik dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai pengendalian organisasi karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan reward and punishment system.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial**

Berjalannya kinerja sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari dalam maupun dari luar menurut (Mardiasmo, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Individu, yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan,

pengalaman kerja, latar belakang budayanya, dan variabel-variabel lainnya.

2. Faktor Situasional, yaitu faktor yang meliputi sosial dan organisasi, meliputi kebijakan organisasi seperti sistem yang diterapkan (sentralisasi/desentralisasi), jenis pelatihan dan pengawasan, informasi perusahaan yang diperoleh dan pemanfaatan informasi sistem akuntansi manajemen, sistem upah dan lingkungan sosial.
3. Faktor Fisik dan Pekerjaan, yaitu faktor yang meliputi metode kerja, jenis pekerjaan, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Manajerial**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut (Bastian, 2010) indikator kinerja aparat pemerintah sebagai berikut:

1. Indikator Masukan (Input); Mengukur jumlah sumber daya seperti dana, sumber daya manusia, peralatan, material, dan masukan lainnya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.
2. Indikator Proses (Process); Organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan

tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi.

3. Indikator Keluaran (Output); Digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana.
4. Indikator Hasil (Outcome); Lebih utama daripada sekedar output. Dengan indikator outcome, organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.
5. Indikator Manfaat (Benefits); Menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan jangka panjang. Indikator manfaat menunjukkan hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat waktu dan lokasi).

Menurut (Juniarti & Carolina, 2005) ada beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajemen berdasarkan perspektif nonkeuangan, hal tersebut adalah :

1. Kemampuan Manajer untuk Membuat Perencanaan.

Perencanaan yang baik dapat meningkatkan fokus dan fleksibilitas manajer dalam menangani pekerjaannya. Masalah fokus dan fleksibilitas adalah dua hal yang penting bagi manajer untuk menghadapi lingkungan persaingan yang tinggi dan dinamis. Kemampuan manajer dalam membuat perencanaan dapat menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja manajer.

## 2. Kemampuan untuk Mencapai Target

Kinerja manajer dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai apa yang telah direncanakan. Target harus cukup spesifik, melibatkan partisipan, realistis, menantang dan memiliki rentang waktu yang jelas.

## 3. Kiprah Manajer Diluar Perusahaan

Intensitas manajer dalam mewakili perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar perusahaan menunjukkan kepercayaan perusahaan terhadap manajer tersebut. Kepercayaan tersebut tidak serta merta muncul begitu saja, tetapi muncul atas kinerja yang baik dari manajer itu sendiri. Peranan manajer dalam mewakili perusahaan dapat menjadi salah satu indikator tingkat kinerja manajer tersebut.

### **2.1.2 Ketidakpastian Lingkungan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Ketidakpastian Lingkungan**

Didefinisikan sebagai segala hal yang berlangsung secara tiba-tiba dan tidak dapat diramalkan. Gordon dan Narayanan dalam Citra Yuristisia (2007) mendefinisikan ketidakpastian lingkungan sebagai “persepsi manajer terhadap elemen di luar organisasi, seperti teknologi, lingkungan industri, persaingan, serta lingkungan konsumen”.

Jumlah (laju) perubahan dan kompleksitas dalam lingkungan disebut sebagai ketidakpastian lingkungan. Berdasarkan pendapat Fitri dan Syam dalam

Citra Yuristisia (2007), ketidakpastian lingkungan didefinisikan sebagai penggambaran lingkungan eksternal yang berpengaruh pada kinerja organisasi, seperti teknologi, pesaing, dan pasar.

Sedangkan (Subkhi & Jauhar, 2013) mendefinisikan ketidakpastian lingkungan sebagai kondisi dimana organisasi kekurangan data atas keadaan lingkungannya sehingga mereka sulit memperkirakan perubahan lingkungan kedepannya. Ketidakpastian ini menyebabkan tindakan organisasi memiliki risiko kegagalan yang tinggi.

Kemudian, menurut (Rian Saputra, 2019), ketidakpastian lingkungan yang dirasakan adalah faktor yang kontijensi yang penting karena ketidakpastian lingkungan yang diharapkan bisa mempersulit perencanaan dan pengelolaan. Perusahaan yang sukses akan selalu menyesuaikan dengan perubahan di lingkungan mereka serta memodifikasi lingkungan mereka secara proaktif. Ketidakpastian lingkungan diukur dalam pengendalian akuntansi dengan memeriksa dampaknya terhadap penggunaan informasi dan fitur informasi. Kondisi lingkungan yang diharapkan akan memiliki pengaruh kecil pada kinerja, namun keadaan lingkungan yang tidak diketahui lebih sulit untuk diramalkan.

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan adalah perasaan tidak mampu seseorang dalam memprediksi secara tepat, seperti tidak dapat menilai seberapa besar keputusan yang diambilnya akan gagal atau berhasil karena kesulitannya dalam mengambil keputusan. Dikarenakan kemampuan seseorang untuk mengumpulkan informasi dari lingkungannya terbatas, jadi dia tidak dapat menentukan berhasil atau tidaknya hasil keputusan

yang telah dibuat.

### **2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Ketidakpastian Lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan didefinisikan sebagai faktor-faktor yang dihadapi oleh organisasi dan berpotensi mengganggu kinerja organisasi bila organisasi tidak mampu beradaptasi dengan baik terhadap laju perubahan maupun dinamikanya, yang terdiri faktor-faktor tingkat regulasi, tingkat perubahan teknologi informasi, dan tingkat perubahan pasar dan persaingan. Menurut (Adha, Rahmawati, & Ahzar, 2014) manfaat ketidakpastian lingkungan sebagai berikut :

1. Kesenjangan informasi yang menyangkut faktor-faktor lingkungan yang dihubungkan dengan situasi pengambilan keputusan.
2. Tidak mengetahui outcome dari keputusan yang spesifik tentang seberapa banyak organisasi akan merugi jika keputusan tidak benar.
3. Ketidakpastian untuk menaksir probabilitas dalam berbagai tingkat kepercayaan yang menunjukkan bagaimana faktor-faktor lingkungan mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan unit dalam melakukan fungsinya.

Menurut (Syarmenda, 2016) ketidakpastian lingkungan adalah situasi atau keadaan dimana seseorang terkendala untuk memprediksi keadaan disekitar, sehingga seseorang menghadapi ketidakpastian tersebut. Faktor seperti sering terjadinya perubahan peraturan, tidak sesuainya antara peraturan yang satu dengan yang lain, dan terjadinya mutasi staf yang cepat, hal tersebut merupakan penyebab terjadinya ketidakpastian lingkungan. Ketidakpastian lingkungan menyebabkan organisasi merubah proses dan strukturnya (Ridha & Basuki, 2012).

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Ketidakpastian Lingkungan**

Adanya ketidakpastian lingkungan membuat sulit untuk meramalkan situasi secara tepat, dimana jika ketidakpastian lingkungan tinggi, individu tidak dapat memprediksi serta memahami bagaimana lingkungan tersebut berubah, dan sebaliknya apabila ketidakpastian menurun maka dapat memprediksi keadaan sehingga dapat membantu perencanaan perusahaan secara akurat (Sandy, Jeni dan Fadliah 2018).

Adapun faktor ketidakpastian lingkungan menurut (Robbins & Judge, 2017), komponen ketidakpastian lingkungan adalah sebagai berikut: Bagi sebuah organisasi, sumber utama ketidakpastian berasal dari lingkungan, perubahan lingkungan yang meliputi:

1. Pesaing
2. Konsumen
3. Pemasok
4. Regulator
5. Teknologi yang dibutuhkan

Menurut (Stephen dan Mary, 2010), faktor-faktor dan kekuatan eksternal yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi: Lingkungan spesifik, termasuk pengaruh eksternal yang berpengaruh secara langsung pada tindakan manajemen dan relevan dengan pencapaian tujuan organisasi. Pelanggan, pemasok, saingan, dan kelompok kepentingan masyarakat adalah pengaruh bersama yang menentukan lingkungan tertentu. Seluruh lingkungan, yang meliputi faktor ekonomi, politik/hukum, sosial budaya, demografi, teknis, dan global.

#### **2.1.2.4 Indikator Ketidakpastian Lingkungan**

Indikator untuk mengukur variabel ketidakpastian lingkungan (Milliken, 2009) adalah sebagai berikut:

1. Ketidakpastian Keadaan (*state uncertainly*)

Bila seseorang percaya bahwa lingkungan tidak bisa diprediksi, itu menunjukkan bahwa mereka tidak memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah. Dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang signifikan, seorang manajer mungkin merasa tidak yakin tentang langkah apa yang harus diambil.

2. Ketidakpastian Pengaruh (*effect uncertainty*)

Ketidakmampuan seseorang untuk meramalkan dampak lingkungan. Jenis, derajat, dan periode dampak ini semuanya belum ditentukan. Jika seseorang tidak jelas tentang bagaimana suatu peristiwa berdampak pada alam, seberapa jauh peristiwa itu mempengaruhi (kedalaman), dan kapan efeknya akan mencapai organisasi, ia berada dalam keraguan pengaruh (waktu). Jika ketidakpastian keadaan lingkungan masa depan sangat besar, ketidakpastian pengaruh kejadian di masa depan akan lebih mencolok.

3. Ketidakpastian Respon (*response uncertainty*)

Ini adalah upaya untuk memahami alternatif reaksi organisasi dan manfaat dari setiap tanggapan. Dengan demikian, ketidakpastian respons dicirikan sebagai kurangnya pemahaman tentang opsi respons dan ketidakmampuan untuk memperkirakan dampak yang mungkin terjadi dari keputusan respons.

### **2.1.3 Kecerdasan Intelektual**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan emosional untuk menerima, menyimpan, dan mengola informasi menjadi fakta. Oleh sebab itu kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, menganalisa, logika serta rasio. Menurut (Robbins & Judge, 2013) mengatakan kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Sebenarnya menurut (Putri, Y, 2016) Kecerdasan Intelektual (IQ) dapat di definisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis.

Menurut (Mujiyanto et al., 2021), mengatakan IQ adalah ekspresi dari tingkat kemampuan individu pada saat tertentu, dalam hubungan dengan norma usia yang ada. Sedangkan menurut (Rahmasari, 2012), mengatakan inteligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Kecerdasan intelektual yaitu meliputi kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan yang baik (V Rivai, 2014).

Kemampuan dalam bekerja yang di butuhkan adalah bagaimana cara berpikir seseorang untuk menganalisis permasalahan yang ada pada perusahaan dengan cara berpikir yang rasional dalam menghadapi lingkungan kerja yang ada, serta bagaimana seseorang untuk memiliki hubungan dengan sesama pegawai maupun pimpinan dengan baik yang akan dapat meningkatkan kinerja pegawai maupun pimpinan guna mencapai suatu tujuan yang telah disepakati.

### **2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan berasal dari kata cerdas yang berarti pintar dan cerdas, cepat tanggap dalam menghadapi masalah dan cepat mengerti jika mendengar keterangan. Kecerdasan adalah kesempurnaan perkembangan akal budi. Menurut (Indayati, 2014) menyatakan bahwa intelegensi terdiri dari tujuh kemampuan mental primer yang meliputi:

1. Kemampuan spasial, yaitu kemampuan untuk memvisualisasikan suatu hubungan bentuk ruang, seperti mengidentifikasi persamaan dari sebuah gambar yang disajikan dengan sudut pandang yang berbeda.
2. Kecepatan perceptual, yaitu kemampuan untuk menangkap secara cepat perincian visual seperti persamaan dan perbedaan diantara objek yang telah diberikan.
3. Penalaran numerik, yaitu kemampuan untuk bekerja dengan angkaangka dan melakukan suatu perhitungan matematis.
4. Makna verbal, yaitu suatu kemampuan untuk memahami makna dari sebuah kata.

5. Kelancaran kata, yaitu kemampuan dalam memikirkan kata secara tepat seperti menukarkan sebuah huruf dalam kata sehingga kata itu dapat memiliki makna yang lain.
6. Ingatan, yaitu kemampuan untuk mengingat terhadap stimulus. Biasanya stimulus dalam bentuk verbal.
7. Penalaran induktif, yaitu suatu kemampuan untuk menemukan aturan/pola umum berdasarkan contoh yang telah diberikan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual**

Manusia merupakan makhluk yang paling sempurna diantara makhluk yang lainnya karena manusia dianugerahi dengan akal pikiran atau kecerdasan intelektual. Akan tetapi kondisi kecerdasan intelektual yang dimiliki antara manusia yang satu dengan yang lainnya pastinya berbeda. Dengan adanya perbedaan ini bukanlah sama sekali untuk menunjukkan bahwa seseorang dengan IQ yang rendah adalah orang yang lemah dan juga sebaliknya seseorang dengan IQ yang tinggi adalah orang yang kuat. Perbedaan tingkat kecerdasan yang dimiliki setiap orang dapat tercermin dari tingkah laku dan perbuatan yang dilakukannya. Perbedaan tingkat kecerdasan setiap orang bisa terjadi dikarenakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kecerdasan tersebut. Menurut (Iskandar, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kecerdasan seseorang adalah:

1. Faktor pembawaan, di mana faktor ini ditentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir;

2. Faktor minat dan pembawaan yang khas, di mana minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu;
3. Faktor pembentukan, di mana pembentukan adalah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi;
4. Faktor kematangan, di mana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ manusia baik fisik maupun psikis dapat dikatakan telah matang jika ia telah tumbuh atau berkembang hingga mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing;
5. Faktor kebebasan, yang berarti manusia dapat memilih metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Di samping kebebasan memilih metode juga bebas memilih masalah yang sesuai dengan kebutuhannya.

Pendapat lain menurut (Soeparwoto, 2017) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan intelektual. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor bawaan (hereditas) sejak terjadinya konsepsi individu telah membawa gen-gen yang berasal dari ayah dan ibunya, sebagian dari gen itu memiliki sifat-sifat yang akan menentukan daya kerja intelektualnya.
2. Faktor lingkungan
  - 1) Lingkungan pranatal Lingkungan pranatal merupakan lingkungan yang dialami oleh ibu hamil. Tekanan yang ekstrim yang dan berlangsung lama yang dialami oleh ibu hamil dapat memberi efek negatif pada

kemampuan belajar, mengingat dan berfikir, akibatnya individu tidak dapat mengembangkan intelektualnya sebagaimana mestinya.

- 2) Lingkungan pasca natal Terdapat dua unsur lingkungan pasca natal yaitu keluarga dan sekolah, lingkungan ini sangat penting bagi perkembangan intelek individu setelah ia lahir ke dunia.

#### **2.1.3.4 Indikator Kecerdasan Intelektual**

Indikator Kecerdasan Intelektual (IQ) menurut (Mujiyanto et al., 2021) sebagai berikut: kemampuan figure, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka. Sedangkan menurut (Nofri et al., 2014) adalah sebagai berikut: kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, inteligensi praktis.

Sementara itu menurut (Simanjorang & Sipayung, 2012) adalah sebagai berikut: kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis; kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut; kemampuan untuk menyelesaikan masalah termasuk masalah yang baru. Menurut (Artana et al., 2014) kecerdasan intelektual dapat dilihat dari sisi kekuatan verbal dan logika seseorang, dapat dinilai dengan angka konstan, dan menganut konsep eugenic, artinya pengendalian sistematis dari keturunan.

#### **2.1.4 Contoh Kasus**

Bank Indonesia mengakui tingginya kasus fraud atau pembobolan bank karena minimnya pengawasan internal perusahaan. Menurut Deputy Gubernur Bank Indonesia Halim Alamsyah, terdapat kasus besar industri perbankan global

contohnya di Singapura beberapa waktu lalu terjadi kasus pembobolan bank dikarenakan lemahnya pengawasan internal dan level top manajemen. Terdapat juga kasus perbankan yang sama yaitu di Indonesia yang ditemukan beberapa kelemahan, antara lain yaitu kelemahan level top manajemen dalam melakukan review secara berkelanjutan terhadap kebijakan sistem prosedur SOP dan pengendalian intern, kemudian pengawasan internal yang belum optimal serta adanya kelemahan implementasi kebijakan sistem dan prosedur, serta SDM yang kurang menjalankan prinsip Know Your Employee. Ditambah lagi dengan beberapa pejabat yang melampaui batas dengan mudahnya merubah data nasabah yang tidak diketahui pimpinan bank sehingga terjadi penarikan tanpa diketahui (sumber:detikfinance.com).

Fenomena mengenai penurunan kinerja banyak terjadi di Indonesia, yang dikutip dalam CNN Indonesia tentang Dealer Toyota Terbesar Indonesia Semakin Sedikit Jualan Mobil. Penjualan mobil Toyota melalui dealer grup terbesar, Auto2000, semakin menurun selama tiga tahun terakhir. Tren terbaru terjadi dan diperkirakan tidak akan terjadi selama 2019. Pada 2016, Auto2000 mencatat angka ritel sebesar 176ribu unit. Lantas pada 2017 hasilnya menurun menjadi 155ribu unit. Selama 2018, Auto2000 kembali melorot menjadi 151.200 unit.

Meloroatnya penjualan Auto2000 senada berhak partai besar Toyota Astra Motor (TAM) yang turun pada 2018. Pada 2017, TAM menjual 371.332 unit dengan penguasaan pasar 34,5% pada 2018 turun menjadi 352.161 unit dan hanya butuh 30,6% pasar. Menurutnya usaha Auto2000 dapat dilihat dari kontribusinya sebesar 43% dari total penjualan mobil Toyota didalam negeri.

Kasus selanjutnya yang terjadi pada perusahaan yang sama yaitu Auto2000 yang dikutip dalam Kaskus terkait perspektif pelanggan dengan indikator Customer Care Measurement. Seorang customer menghadiri acara ulang tahun TAF pada bulan Oktober 2017 yang biasanya diacara tersebut banyak program dan bonus yang ditawarkan. Tergiuir dengan bonus yang ditawarkan oleh Sales, customer pun menandatangani SPK dan memberikan booking fee untuk Unit Avanza E M/T sebagai tanda keseriusan dari customer. Dan customer pun meminta kepada pihak Sales Auto2000 Pasteur untuk memprosesnya pada bulan Desember karena satu hal dan yang lainnya.

Dibulan Desember customer memasukan aplikasi untuk pengajuan kredit dan pada pertengahan Desember pihak Sales memberi kabar bahwa unit tersebut sudah habis dan tidak tersedia di Auto2000 manapun, dan sales hanya memberi solusi untuk Refund. Penasaran dengan hal tersebut, customer langsung mendatangi Auto2000 dan bertemu Team Leader Sales dan Team Leader pun memberi solusi yang cukup menarik. Namun keesokan harinya customer pun menunggu kabar dari Team Leader namun belum ada keputusan yang pasti. Lalu, keesokan harinya customer pun menemui Sales Supervisor untuk mendapatkan solusi. Dan petugas Sales Supervisor pun menjelaskan secara gamblang terkait kondisi yang sebenarnya terjadi dan berniat untuk membantu mencarikan solusinya. Namun keesokan harinya pun belum menemui titik temu dalam permasalahannya. Customer pun mencoba kembali untuk mendatangi Auto2000 Pasteur dan mencoba untuk bertemu langsung dengan Kepala Cabang, namun

Customer Service disana menyampaikan bahwa Kepala Cabang tidak ada ditempat.

Pulang dengan rasa kecewa, customer pun menkonfirmasi kembali kepada Security apakah Kepala Cabang ada di Kantor atau tidak. Dan Security pun menyampaikan bahwa Kepala Cabang ada di tempat. Sudah lelah dan benar-benar kecewa terhadap pelayanan Auto2000 Pasteur, customer pun meminta untuk refund. Pihak Auto2000 Pasteur menyanggupi proses refund tersebut dalam 4 hari. Namun setelah kurang lebih 1 bulan proses refund tersebut belum cair dan petugas Sales pun menyampaikan sedang di proses.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

### **2.2.1 Keterkaitan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial**

Informasi menjadi sangat penting dalam organisasi untuk menghadapi tingkat ketidakpastian lingkungan yang signifikan, terutama selama proses perencanaan dan pengendalian. Manajer akan menganggap informasi eksternal

dan non finansial lebih penting dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan pada saat ketidakpastian yang tinggi (Gordon dan Narayanan, 1984; Chenhall dan Morris, 1986).

(Lena, 2013) mendefinisikan ketidakpastian lingkungan sebagai pengalaman individu dari ketidakmampuan untuk secara tepat meramalkan lingkungannya. Salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah ketidakpastian lingkungan. Semakin banyak kemampuan untuk meramalkan, semakin sedikit ketidakpastian lingkungan yang ada.

Hal ini didukung oleh Dwirandra (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Menurut hasil penelitiannya, ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada saat kondisi ketidakpastian lingkungan meningkat seorang manajer akan mengalami kesulitan dalam membuat perencanaan dan pengendalian terhadap perusahaan. Perencanaan akan menjadi masalah dalam ketidakpastian karena peristiwa-peristiwa yang akan datang tidak dapat diprediksi. Pengendalian terhadap aktivitas perusahaan juga sulit dilakukan dalam suasana yang tidak pasti. Dapat diduga bahwa semakin tinggi ketidakpastian lingkungan maka kinerja manajerial semakin rendah

### **2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektul Terhadap Kinerja Manajerial**

Dunia kerja memiliki hubungan yang erat dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang. Saat ini, dalam mencari karyawan yang baru banyak perusahaan akan melakukan tes IQ terhadap seseorang yang ingin memperoleh

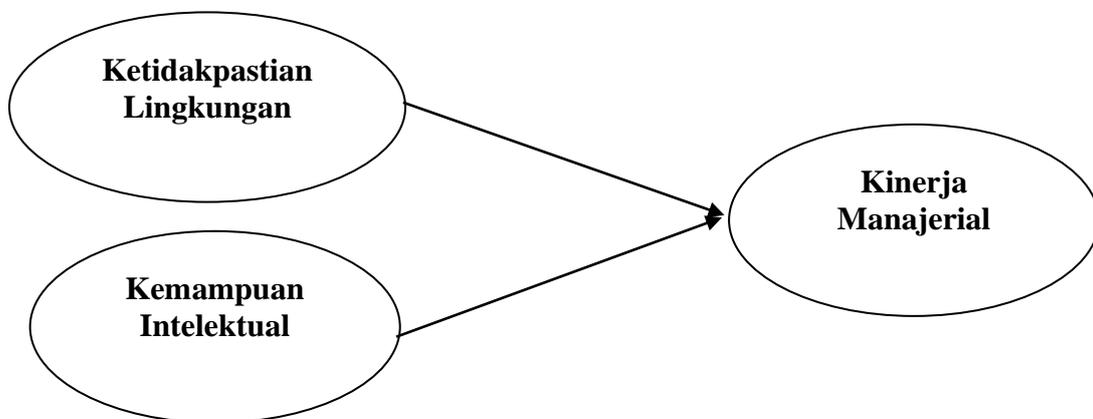
pekerjaan tersebut. Bahkan sebelum dapat mengikuti tes IQ, ada patokan IPK yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan menjadi penilaian layak atau tidaknya seseorang mendapatkan pekerjaan tersebut (Hafsah et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Eysenck berpendapat bahwa seseorang yang memiliki IQ yang tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dalam pekerjaannya akan lebih baik.

Kecerdasan intelektual (IQ) berguna untuk memahami dunia dunia fisik dan membangun kekayaan materi. Semakin baik kecerdasan intelektual, maka kinerja karyawan semakin baik. Baiknya kecerdasan intelektual dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik (Putri, Y, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2022) (Mafra & Damayanti, 2020), (Simanjorang & Sipayung, 2012) (Artana et al., 2014) dan (Tarigan, 2015) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan, dengan memiliki kecerdasan intelektual, seseorang dapat lebih mudah untuk memiliki pengetahuan tentang dunia secara fisik dan memiliki modal awal untuk mencapai kekayaan materi. Kecerdasan intelektual yang tinggi membuat seseorang akan mudah memahami ilmu pengetahuan yang berkembang dari masa ke masa. Dengan demikian, orang tersebut mempunyai kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dipahami tersebut untuk mengumpulkan kekayaan materiilnya.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation.

2. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT.

Paragon

Technologi

And

Innovation.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif*. Menurut (Juliandi et al., 2015) mengatakan bahwa pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah kinerja manajerial, sedangkan variabel bebasnya adalah ketidakpastian lingkungan dan kecerdasan intelektual.

#### 3.2 Definisi Operasi Variabel

Definisi operasional variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terkait (devenden variabel) dan mempunyai pengaruh positif ataupun negative bagi variabel terkait nantinya, dalam penelitian ini yang menjadi indeviden adalah:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Ketidakpastian Lingkungan (X1)	Suatu keadaan yang terjadi ketika informasi, pemahaman, atau pengetahuan yang tidak mencukupi tentang suatu kejadian yang kemungkinan akan terjadi di masa depan, sehingga menyulitkan manajer untuk meramalkan perencanaan dan pengendalian dimasa	1. Ketidakpastian keadaan 2. Ketidakpastian pengaruh 3. Ketidakpastian respon <i>Sumber: (Adelia, 2015)</i>	Ordinal

		depan.		
2	Kecerdasan Intelektual (X2)	Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan emosional untuk menerima, menyimpan, dan mengola informasi menjadi fakta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan figure.</li> <li>2. Kemampuan verbal.</li> <li>3. Pemahaman</li> <li>4. Nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka.</li> </ol> <p>Sumber : (Mujiyanto et al., 2021)</p>	Ordinal
3	Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja manajerial sebagai ukuran seberapa efektif dan efesien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Manajer untuk Membuat Perencanaan.</li> <li>2. Kemampuan untuk Mencapai Target</li> <li>3. Kiprah Manajer Diluar Perusahaan</li> </ol> <p>Sumber (Juniarti &amp; Carolina, 2005)</p>	Ordinal

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Paragon Teknologi And Innovation Jl. Sisingamangaraja KM 10.8, Amplas, Blok Jati No.9-10, Timbang Deli, Medan Amplas, Medan City, North Sumatra 20149

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan November 2023 sampai dengan April 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024				Maret 2024				April 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																					
2	Pra Riset				■	■	■	■	■																
3	Penyusunan Skripsi								■	■	■	■	■												
4	Seminar Skripsi												■												
5	Pengumpulan data												■	■	■	■	■								
6	Penulisan laporan																■	■	■	■	■				
7	Penyelesaian laporan																				■	■	■	■	
8	Sidang meja hijau																						■	■	■

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah 24 cabang PT. Paragon Teknologi And Innovation.

#### 3.3.3 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dimana jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan responden sebanyak 48 orang responden yang terdiri 2 orang perwakilan dari setiap cabang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode dokumentasi dan kuesioner. Metode dokumentasi adalah merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yng diteliti dalam penelitian ini berupa laporan target PT. Paragon Teknologi And Innovation. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini kuesioner di sebarakan kepada 2 orang perwakilan dari setiap cabang.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skala Ordinal**

<b>No</b>	<b>Notasi</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
1	SB	Sangat Baik	5
2	B	Baik	4
3	KB	Kurang Baik	3
4	TB	Tidak Baik	2
5	STB	Sangat Tidak Baik	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan kepada 30 orang karyawan PT. Paragon Teknologi And Innovation yang tidak menjadi responden dalam penelitian ini

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja Manajerial (Y)</b>	Y1	0.717 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.848 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	Y3	0.866 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	Y4	0.815 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.726 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.848 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
<b>Ketidakpastian Lingkungan (X1)</b>	X1.1	0.747 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.560 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X1.3	0.622 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X1.4	0.709 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.736 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.746 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
<b>Kecerdasan Intelektual (X2)</b>	X2.1	0.878 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.885 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.858 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.841 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.819 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.920 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.797 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.695 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil  $\text{Alpha} > 0,6$

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	0.888	0,60	Reliabel
Ketidakpastian Lingkungan (X1)	0.880		Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X2)	0.934		Reliabel

**Sumber : SPSS. 24.00**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

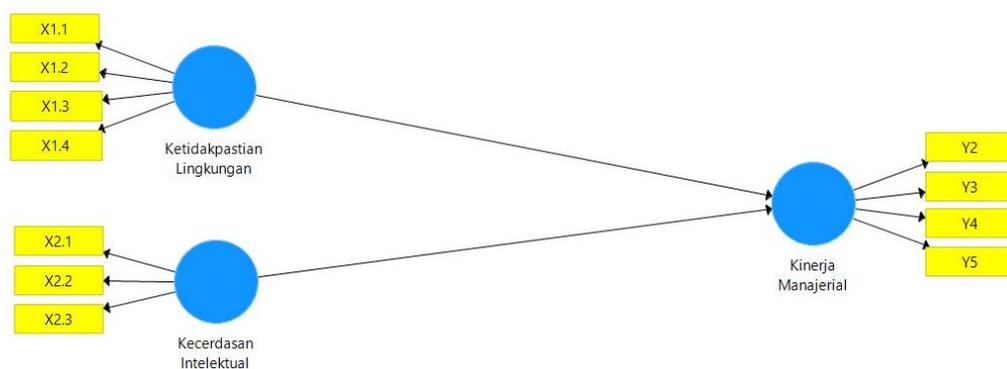
**3.5 Teknik Analisis Data**

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, 2015) 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. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). 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**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang

menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

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

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

### **3.6.1 Analisis Outer Model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika

korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

### **3.5.1 Analisis Inner Model**

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai

pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

### 3.5.2 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas  $< 0,05$ .

Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y

- 1) Hipotesis
  - a)  $H_0$  : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
  - b)  $H_1$  : X berpengaruh signifikan terhadap Y
- 2) Kriteria pengujian hipotesis
  - a) Tolak  $H_0$  jika nilai sig  $< \alpha 0,05$
  - b) Terima  $H_0$  jika nilai sig  $> \alpha 0,05$

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambar Umum Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel ketidakpastian lingkungan (X1), 6 pernyataan untuk variabel kecerdasan intelektual (X2), dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja manajerial (Y). Angket yang disebar ini diberikan sebagai responden pada sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### **4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden**

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada 48 orang karyawan yang terlibat dalam asisten manager dan manager cabang pada PT. Paragon Teknologi And Innovation sebagai responden pada sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Dari 48 angket yang disebar kepada responden tetapi tidak seluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 46 angket, akan tetapi dari 46 angket yang balik kepada peneliti tidak seluruhnya angket tersebut dapat diolah karena ada beberapa ada beberapa angket yang tidak lengkap dalam pengisiannya. Dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti yang dapat diolah adalah sebanyak 44 angket.

### 4.1.3 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 44 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian :

#### 1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 44 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	4	9
Wanita	40	91
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tabel dan gambar 4.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin responden Wanita lebih banyak dari pria yaitu Wanita 40 responden (91%).

#### 2. Jenjang Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenjang pendidikan dari 35 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenjang Pendidikan :</b>		
S3	0	0
S2	0	0
S1	16	36.36
D3	13	29.55
SMA	15	34.09
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tabel dan gambar 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 16 responden

(36.36%). Dimana dengan pendidikan karyawan pada PT. Paragon Teknologi And Innovation yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

### 3. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 44 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Usia :</b>		
<30 tahun	18	40.90
30-39 tahun	24	54.55
40-50 tahun	2	4.55
> 50 tahun	0	
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari tabel dan gambar 4.3 dapat dilihat gambaran tentang usia, sebagian besar responden memiliki usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 24 responden (54.55%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif karyawan pada PT. Paragon Teknologi And Innovation akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

#### 4.1.4 Karakteristik Jawaban Responden

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut

(Sugiyono, 2018) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Sehingga interval kategorinya yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden**

<b>Interval Kuesioner</b>	<b>Kategori</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### **4.1.4.1 Kinerja Manajerial (Y1)**

Dalam penelitian ini, variabel kinerja manajerial diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Kemampuan Manajer untuk Membuat Perencanaan, 2) Kemampuan untuk Mencapai Target, 3) Kiprah Manajer Diluar Perusahaan. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel penyerapan anggaran yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Manajerial**

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Total	Rata-rata	Katagori
		STB	TB	KB	B	SB			
		F	F	F	F	F			
<b>Kemampuan Manajer untuk Membuat Perencanaan</b>									
1	Dapat meenentukan tujuan dan kebijakan yang akan dicapai	2	6	9	15	12	44	3.66	Baik
	Persentase	4.5	13.6	20.5	34.1	27.3	100		
2	Berperan dalam penentuan rencana kerja kedepaya	4	3	6	16	15	44	3.80	Baik
	Persentase	9.1	6.8	13.6	36.4	34.1	100		
<b>Kemampuan untuk Mencapai Target</b>									
3	Dapat mencapai target yang telah ditentukan	4	6	11	14	9	44	3.41	Baik
	Persentase	9.1	13.6	25.0	31.8	20.5	100		
4	mampu mencapai rencana kinerja perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya	4	10	12	10	8	44	3.18	Kurang Baik
	Persentase	9.1	22.7	27.3	22.7	18.2	100		
<b>Kiprah Manajer Diluar Perusahaan</b>									
5	Mempunyai kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat.	1	8	10	17	8	44	3.52	Baik
	Persentase	2.3	18.2	22.7	38.6	18.2	100		
6	Mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi diluar perusahaan.	1	4	6	18	15	44	3.95	Baik
	Persentase	2.3	9.1	13.6	40.9	34.1	100		
Rata-rata		3	6	9	15	11	44	3.59	Baik

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai rata-rata 3,59 (baik) hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation sudah optimal hal ini terbukti dengan adanya beberapa cabang yang mampu mencapai target yang telah ditentukan sehingga kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation baik.

#### 4.1.4.2 Ketidakpastian Lingkungan (X1)

Dalam penelitian ini, variabel ketidakpastian lingkungan diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Ketidakpastian keadaan, 2) Ketidakpastian pengaruh, 3) Ketidakpastian sosial. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5

(Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel**  
**Ketidakpastian Lingkungan**

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Rata-rata	Katagori	
		STB	TB	KB	B	SB			Ttotal
		F	F	F	F	F			
<b>Ketidakpastian keadaan</b>									
1	Saya dapat merasakan tidak pasti terhadap tindakan apa yang harus dilakukan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang dihadapi oleh saya, seperti pertumbuhan teknologi, budaya dan lainnya	1	0	10	15	18	44	4.11	Baik
	Persentase	2.3	0.0	22.7	34.1	40.9	100		
2	Saya yakin tentang penyesuaianpenyesuaian yang harus saya lakukan untuk mengatasi perubahanperubahan yang terjadi	0	1	6	20	17	44	4.20	Baik
	Persentase	0.0	2.3	13.6	45.5	38.6	100		
<b>Ketidakpastian pengaruh</b>									
3	Saya berada dalam ketidakpastian terhadap suatu peristiwa yang akan mempegaruhi kapan pengaruh tersebut akan sampai pada perusahaan	1	2	7	16	18	44	4.09	Baik
	Persentase	2.3	4.5	15.9	36.4	40.9	100		
4	Keputusan-keputusan yang saya ambil dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada diluar kendali saya sebelumnya	2	2	3	20	17	44	4.09	Baik
	Persentase	4.5	4.5	6.8	45.5	38.6	100		
<b>Ketidakpastian respon</b>									
5	Ketidakpastian pengetahuan tentang pilihan respon dan ketidakmampuan saya untuk memprediksi konsekuensi yang mungkin timbul sebagai akibat dari salah pemilihan baik	3	2	7	12	20	44	4.00	Baik
	Persentase	6.8	4.5	15.9	27.3	45.5	100		
6	Saya mempunyai sebuah informasi penting untuk membuat keputusankeputusan di tempat saja bekerja saya.	1	3	4	17	19	44	4.14	Baik
	Persentase	2.3	6.8	9.1	38.6	43.2	100		
Rata-rata		1	2	6	17	18	44	4.11	Baik

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, ketidakpastian lingkungan pada PT. Paragon Teknologi And Innovation berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai rata-rata 4.11 (baik) hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan pada PT. Paragon Teknologi And Innovation sudah baik.

#### 4.1.4.3 Kecerdasan Intelektual (X2)

Dalam penelitian ini, variabel kecerdasan intelektual diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Kemampuan figure, 2) Kemampuan verbal, 3)

Pemahaman, 4) Nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kecerdasan Intelektual yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel**  
**Kecerdasan Intelektual**

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Ttotal	Rata-rata	Katagori
		STB	TB	KB	B	SB			
		F	F	F	F	F			
<b>Kemampuan figure</b>									
1	Dapat mengatur dan mempengaruhi bawahan dengan mudah	3	4	5	20	12	44	3.77	Baik
	Persentase	6.8	9.1	11.4	45.5	27.3	100		
2	Termasuk figur pemimpin yang bisa ditauladani bawahan	4	3	3	18	16	44	3.89	Baik
	Persentase	9.1	6.8	6.8	40.9	36.4	100		
<b>Kemampuan verbal</b>									
3	Mampu memahami dengan cepat apa yang saya baca dan dengar.	1	2	3	21	17	44	4.16	Baik
	Persentase	2.3	4.5	6.8	47.7	38.6	100		
4	Mampu menguasai bahasa asing dengan cepat	6	6	11	12	9	44	3.27	Baik
	Persentase	13.6	13.6	25.0	27.3	20.5	100		
<b>Pemahaman</b>									
5	Kemampuan dalam diri saya sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan	5	7	5	13	14	44	3.55	Baik
	Persentase	11.4	15.9	11.4	29.5	31.8	100		
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan maksimal	2	4	6	17	15	44	3.89	Baik
	Persentase	4.5	9.1	13.6	38.6	34.1	100		
<b>Nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka</b>									
7	Mampu untuk menghitung dengan cepat dan tepat	2	2	6	18	16	44	4.00	Baik
	Persentase	4.5	4.5	13.6	40.9	36.4	100		
8	Mampu untuk membaca laporan keuangan yang disusun	0	0	1	22	21	44	4.45	Baik
	Persentase	0.0	0.0	2.3	50.0	47.7	100		
rata-rata		3	4	5	18	15	44	3.87	Baik

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, kecerdasan intelektual pada PT. Paragon Teknologi And Innovation berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai rata-rata 3.87 (baik) hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual karyawan

pada PT. Paragon Teknologi And Innovation sudah baik hal ini terbukti dari terdapat sebagian besar kepala cabang yang memiliki tingkat pendidikan S1, hal ini menjadi penyebab baiknya kecerdasan intelektual pada PT. Paragon Teknologi And Innovation.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Outer Model

#### 4.2.1.1 Validity Item

*Average Variance Extracted* (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

**Tabel 4.8**  
**Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)**

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kecerdasan Intelektual	0.683
Ketidakpastian Lingkungan	0.654
Kinerja Manajerial	0.829

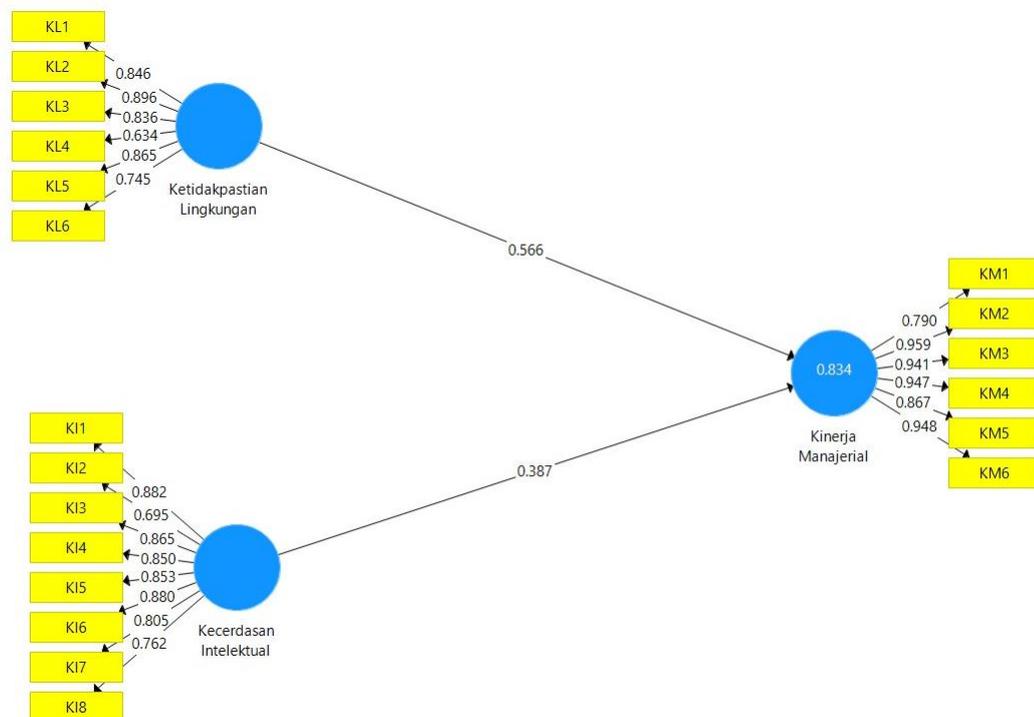
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk kecerdasan intelektual sebesar 0,683; ketidakpastian lingkungan sebesar 0,654; kinerja manajerial sebesar 0,829. Ketiga variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

#### 4.2.1.2 Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain.

Berikut adalah nilai *validity item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



**Gambar 4.1**  
*Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu, kecerdasan intelektual, ketidakpastian lingkungan dan kinerja manajerial.

*Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

**Tabel 4.9**  
***Discriminant Validity***

	Kecerdasan Intelektual	Ketidakpastian Lingkungan	Kinerja Manajerial
KI1	<b>0.882</b>	0.742	0.835
KI2	<b>0.695</b>	0.466	0.421
KI3	<b>0.865</b>	0.645	0.624
KI4	<b>0.850</b>	0.727	0.692
KI5	<b>0.853</b>	0.621	0.697
KI6	<b>0.880</b>	0.753	0.833
KI7	<b>0.805</b>	0.848	0.717
KI8	<b>0.762</b>	0.602	0.714
KL1	0.715	<b>0.846</b>	0.821
KL2	0.746	<b>0.896</b>	0.849
KL3	0.705	<b>0.836</b>	0.741
KL4	0.424	<b>0.634</b>	0.458
KL5	0.761	<b>0.865</b>	0.797
KL6	0.597	<b>0.745</b>	0.508
KM1	0.765	0.713	<b>0.790</b>
KM2	0.806	0.876	<b>0.959</b>
KM3	0.776	0.809	<b>0.941</b>
KM4	0.805	0.814	<b>0.947</b>
KM5	0.738	0.669	<b>0.867</b>
KM6	0.782	0.844	<b>0.948</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai terbesar *discriminant validity* atau *loading factor* untuk kecerdasan intelektual terletak pada KI1 sebesar 0,882 atau dapat mengatur dan mempengaruhi bawahan dengan mudah. Korelasi indikator KI.I lebih tinggi pada KL.1 0,742; KM1 (0,835). Selanjutnya nilai terbesar *discriminant validity* atau *loading factor* untuk ketidakpastian lingkungan terletak pada KL2 sebesar 0,896 atau yakin tentang penyesuaianpenyesuaian yang harus saya lakukan untuk mengatasi perubahanperubahan yang terjadi lebih tinggi dibandingkan pada KI2, yaitu

sebesar 0,746; dan pada KM sebesar 0,849, Selanjutnya nilai terbesar *discriminant validity* atau *loading factor* untuk kinerja manajerial terletak pada KM2 sebesar 0,959 atau berperan dalam penentuan rencana kerja kedepannya lebih tinggi dibandingkan pada KI1, yaitu sebesar 0,806; dan KL2 sebesar 0,876. Semua nilai *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator-indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

#### 4.2.1.3 Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kecerdasan Intelektual	0.933	0.944	0.945
Ketidakpastian Lingkungan	0.894	0.919	0.918
Kinerja Manajerial	0.958	0.960	0.967

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk kecerdasan intelektual sebesar 0,945; ketidakpastian lingkungan sebesar 0,918; kinerja manajerial sebesar 0.967, selanjutnya nilai *Cronbach's alpha* untuk kecerdasan intelektual sebesar 0,933; ketidakpastian lingkungan

sebesar 0,894; kinerja manajerial sebesar 0.958. Ketiga laten memperoleh nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

## 4.2.2 Analisis Inner Model

### 4.2.2.1 Uji Kebaikan Model (*Goodness Of Fit*)

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari nilai rata-rata *average communalities index* (AVE) dikalikan dengan nilai R<sup>2</sup> model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Semakin tinggi nilai GoF, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data.

Berikut adalah hasil perhitungan *goodness of fit* model :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Average Communalities Index**

Variabel	AVE	R Square
Kecerdasan Intelektual	0.683	
Ketidakpastian Lingkungan	0.654	
Kinerja Manajerial	0.829	0.834
Rata-rata	0.722	0.834
<b>GOF</b>	0.776	

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas hasil rata-rata communalities adalah 0,722. Nilai ini selanjutnya dikalikan dengan R<sup>2</sup> dan diakarkan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai GoF sebesar 0,776 lebih dari 0,36 sehingga

dikategorikan sebagai GoF besar, artinya bahwa model sangat baik (memiliki kemampuan yang tinggi) dalam menjelaskan data empiris.

#### 4.2.2.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

*R-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut

**Tabel 4.12**  
**Hasil  $R^2$**

	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
<b>Kinerja Manajerial</b>	0.834	0.826

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Dari tabel di atas 4.12 diketahui bahwa pengaruh ketidakpastian lingkungan dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja manajerial dengan nilai *r-square* 0,834 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja manajerial mampu dijelaskan oleh variasi nilai ketidakpastian lingkungan dan kecerdasan intelektual sebesar 83.4% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (kuat), dan 16.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.2.2.3 Uji $F^2$ ( *Size Effect / F-Square* )

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $F^2$  sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.13 Nilai *F-Square***

	Kinerja Manajerial
Kecerdasan Intelektual	0.284
Ketidakpastian Lingkungan	0.606
Kinerja Manajerial	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

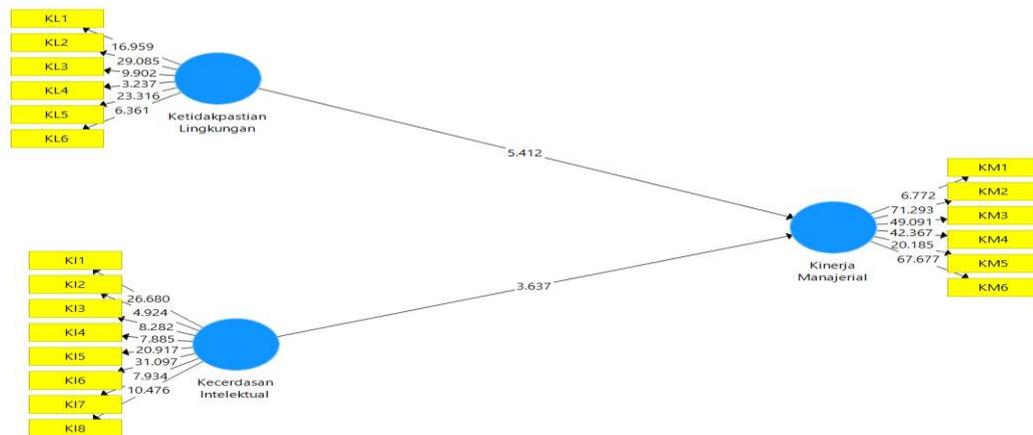
Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh ketidakpastian lingkungan (X1) terhadap kinerja manajerial (Y) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,606 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
2. Pengaruh kecerdasan intelektual (X2) terhadap kinerja manajerial (Y) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,284 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh

langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



**Gambar 4.2**  
**T-Value Inner**

Uji t yang dilakukan merupakan hasil uji t dari perhitungan secara bootstrap. Hasil uji t pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
<b>Kecerdasan Intelektual -&gt; Kinerja Manajerial</b>	0.387	0.107	3.637	<b>0.000</b>
<b>Ketidakpastian Lingkungan -&gt; Kinerja Manajerial</b>	0.566	0.105	5.412	<b>0.000</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > \alpha = 0.05$  atau  $P_{value} < \alpha = 5\%$  atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

1. Nilai t statistic untuk ketidakpastian lingkungan (X1) terhadap kinerja manajerial (Y) sebesar 5.412 dan nilai Pvalue sebesar 0.000 . Jika

dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0.05$ , maka  $0.000 < \alpha = 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari ketidakpastian lingkungan (X1) terhadap kinerja manajerial (Y). Besarnya ketidakpastian lingkungan (X1) terhadap kinerja manajerial (Y) sebesar 0.566. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik ketidakpastian lingkungan maka semakin baik pula kinerja manajerial.

2. Nilai t statistic untuk kecerdasan intelektual (X1) terhadap kinerja manajerial (Y) sebesar 3.637 dan nilai Pvalue sebesar 0.000 . Jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0.05$ , maka  $0.000 < \alpha = 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual (X1) terhadap kinerja manajerial (Y). Besarnya ketidakpastian lingkungan (X1) terhadap kinerja manajerial (Y) sebesar 0.387. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik kecerdasan intelektual maka semakin baik pula kinerja manajerial.

#### **4.2.4 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada dua bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon

Technologi And Innovation. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan mampu meningkatkan kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation, dimana dengan kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi, manajemen akan dapat menghadapi kesulitan untuk memahami lingkungan yang sangat kompleks sehingga seorang manajer akan mengalami kemudahan dalam membuat perencanaan dan pengendalian sehingga mempengaruhi kinerja secara optimal.

Dalam penelitian ini, variabel ketidakpastian lingkungan diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Ketidakpastian keadaan, 2) Ketidakpastian pengaruh, 3) Ketidakpastian sosial. Berdasarkan dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator ketidakpastian keadaan pada pernyataan KL2 yakin tentang penyesuaian-penyesuaian yang harus saya lakukan untuk mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi, diketahui mayoritas responden menjawab setuju dengan skor rata-rata 4.20 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajer mampu mengatasi ketidakpastian keadaan dimana manajer dapat mengatasi dan menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga manajer dapat mencapai target penjualan yang telah ditentukan dengan demikian maka kinerja manajer semakin maksimal.

Ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial perusahaan, hal ini dikarenakan semakin tidak pasti suatu lingkungan, maka manajemen semakin didorong untuk meningkatkan kualitas informasi yang dapat diandalkan pada proses perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Dimana meningkatnya ketidakpastian lingkungan dapat menyebabkan seorang manajer akan lebih hati-hati membuat perencanaan dan pengendalian.

Selanjutnya, tingginya kondisi ketidakpastian lingkungan menuntut manajer untuk semakin waspada terhadap keputusan yang diambil, keadaan ini berdampak pada kinerja manajer dalam kegiatan operasional keseharian mereka.

Informasi menjadi sangat penting dalam organisasi untuk menghadapi tingkat ketidakpastian lingkungan yang signifikan, terutama selama proses perencanaan dan pengendalian (E. P Nainggolan, 2015). Manajer akan menganggap informasi eksternal dan non finansial lebih penting dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan pada saat ketidakpastian yang tinggi (Gordon dan Narayanan, 1984; Chenhall dan Morris, 1986).

(Lena, 2013) mendefinisikan ketidakpastian lingkungan sebagai pengalaman individu dari ketidakmampuan untuk secara tepat meramalkan lingkungannya. Salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah ketidakpastian lingkungan. Semakin banyak kemampuan untuk meramalkan, semakin sedikit ketidakpastian lingkungan yang ada.

Hasil penelitian ini didukung oleh Dwirandra (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Menurut hasil penelitiannya, ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

#### **4.2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Manajerial**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual mampu meningkatkan kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation, dimana dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan PT. Paragon

Technologi And Innovation maka kinerja manajerial akan semakin meningkat, dimana pimpinan akan lebih mudah menyusun perencanaan dan anggaran yang telah disusun akan lebih mudah untuk direalisasikan sehingga kinerja manajerial akan semakin meningkat.

Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di PT. Paragon Teknologi And Innovation. Apabila kecerdasan intelektual ditingkatkan maka terjadi peningkatan terhadap kinerja manajerial dimana ketika manajer memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja manajerial dalam bekerja. Dengan kecerdasan intelektual yang tinggi manajer memiliki kemampuan logika, analisis, serta rasio seseorang. Bagaimana seseorang itu mampu beranalogi secara baik, serta mampu berimajinasi serta memiliki kreasi dan inovasi yang baik. Maka dengan ini setiap manajer pada PT. Paragon Teknologi And Innovation akan lebih mudah dalam bekerja karena dapat dilihat dari tingkat pekerjaan seorang marketing yang membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang tinggi dalam memasarkan setiap produknya. Sehingga dengan adanya kecerdasan intelektual seorang karyawan tidak akan mendapatkan kesulitan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, variabel kecerdasan intelektual diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Kemampuan figure, 2) Kemampuan verbal, 3) Pemahaman, 4) Nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka. Berdasarkan dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indikator nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka pada pernyataan KI8 Mampu untuk membaca laporan keuangan yang disusun, diketahui mayoritas responden menjawab setuju dengan skor rata-rata 4.45

dengan katagori baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajer mampu membaca laporam keuangan, sehingga manajer dapat melihat rencana target yang telah di tentukan serta dapat melihat trend perbandingan pencapaian target sebelumnya, dengan demikian manajer akan lebih berusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan tersebut.

Dunia kerja memiliki hubungan yang erat dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang. Saat ini, dalam mencari karyawan yang baru banyak perusahaan akan melakukan tes IQ terhadap seseorang yang ingin memperoleh pekerjaan tersebut. Bahkan sebelum dapat mengikiti tes IQ, ada patokan IPK yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan menjadi penilaian layak atau tidaknya seseorang mendapatkan pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan hal yang penting untuk di perhatikan. Eysenck berpendapat bahwa seseorang yang memiliki IQ yang tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dalam pekerjaannya akan lebih baik.

Kecerdasan intelektual (IQ) berguna untuk memahami dunia dunia fisik dan membangun kekayaan materi. semakin baik kecerdasan intelektual, maka kinerja karyawan semakin baik. Baiknya kecerdasan intelektual dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik (Putri, Y, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2022) (Mafra & Damayanti, 2020), (Simanjorang & Sipayung, 2012) (Artana et al., 2014) dan (Tarigan, 2015) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Dimana dengan semakin meningkatnya kecerdasan intelektual yang dimiliki pegawai maka kinerja manajerial akan semakin meningkat

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ketidakpastian lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation.
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Paragon Teknologi And Innovation.

#### **5.2 Saran**

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

1. Pimpinan pada PT. Paragon Teknologi And Innovation, agar dapat meningkatkan informasi dengan cara melihat dan mengikuti perkembangan teknologi dan keinginan pasar yang terus berkembang sehingga perusahaan tetap bisa menghasilkan kinerja manajer yang lebih baik. Dalam meningkatkan informasi, manajer membutuhkan informasi yang dikumpulkan untuk bereaksi lebih cepat terhadap setiap masalah di wilayah tanggung jawabnya. Kemudian informasi yang diberikan kepada manajer disajikan dengan cepat dan tepat waktu untuk meningkatkan kualitas keputusan yang dibuat.
2. Pimpinan pada PT. Paragon Teknologi And Innovation agar mengadakan pelatihan-pelatihan atau peningkatan kemampuan karyawan yang bertujuan

atau mengarah kepada pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Pimpinan pada PT. Paragon Teknologi And Innovation agar mengadakan kegiatan pelatihan secara kontinu dengan harapan dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam meningkatkan kualitas kerja dan kualitas verbal karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang membatasi kesempurnaan pada hasil penelitian. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen yang didasari oleh persepsi jawaban responden yang berbeda. Hal ini akan menimbulkan perbedaan hasil dengan yang sesungguhnya. Penelitian ini hanya menerapkan metode kuesioner serta peneliti tidak melakukan wawancara secara langsung kepada responden sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang diolah.
2. Sampel pada penelitian ini hanya berfokus pada perusahaan PT. Paragon Teknologi And Innovation yang ada di kota Medan saja dan beberapa dari perusahaan tersebut tidak bersedia untuk mengisi kuesioner sehingga responden pada penelitian ini sedikit

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep, dan Aplikasi*. CV. Pustaka Setia.
- Agoes, S., & Ardana, I. C. (2013). *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya. Edisi Revisi* (Salemba Empat (ed.)).
- Ardila, I. (2023). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Untuk Merealisisi Pendapatan Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 889–898.
- Artana, M. B., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2014). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan Perilaku Belajar terhadap Pemahaman Akuntansi: Studi Kasus pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja dan Mahasiswa S1 Universitas Ud. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha)*, 2(1), 1–15.
- Asmas, D. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. (studi Empiris pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia). *Jurnal Ilmiah*, 14(3), 38–42.
- Bastian, I. (2010). *Akuntansi Sektor Publik*. Erlangga.
- Djuitaningsih, T., & Rahman, A. (2011). Pengaruh Kecakapan Manajerial terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Media Riset Akuntansi*, 1(2), 1–15.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hafsah, H., & Hanum, Z. (2023). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan Pada PT. Perkebunan Nusantara Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Tantangan Pendidikan Tinggi Menuju Dudi Melalui Merdeka Belajar*, 4(1), 313–330.
- Hafsah, H., Hanum, Z., Saragih, F., & Ningsih, R. W. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Belajar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Akuntansi FEB UMSU. *Owner: Riset & Jurnal*

*Akuntansi*, 7(1), 312–321.

Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.

Hanum, Z., Erlina, E., Muda, I., Bukit, R., & Muhyarsyah, M. (2021). The Impact of Accounting Information System on Organizational Performance through Good University's Private Governance in Indonesia. *Webology, Volume 18, Special Issue on Computing Technology and Information Management, September, 2021, 1373–1388*.

Harahap, R. U. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1)*, 178–184.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.

Juniarti, & Carolina. (2005). Analisa Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perataan Laba (Income Smoothing) Pada Perusahaan-Perusahaan Go Public. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 7(2)*, 198–205.

Juniarti, J., & Evelyne, E. (2003). Hubungan Karakteristik Informasi yang Dihasilkan oleh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan-perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 5(2)*, 110–122.

Lubis, H. Z., & Syafira, A. (2021). Determinan Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1)*, 850–861.

Mafra, N. U., & Damayanti, R. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Pegawai (Studi Kasus: Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Kota Palembang). *JURNAL Ecoment Global; Kajian Bisnis Dan Manajemem, 5(1)*, 28–39.

Mardiasmo. (2018). *Perpajakan Indonesia*. BPEE.

Mujiyanto, G., Harahap, P., & Santoso, D. (2021). Peran Kecerdasan Spiritual, Intelektual, Dan Komitmen Afektif Bagi Peningkatan Kinerja Sdm. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 14(1)*, 64–82.

Mulyadi. (2014). *Auditing*. Salemba Empat.

Nainggolan, E. P. (2015). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, 15(1)*, 1–

13.

- Nainggolan, E. P. (2023). Analisis Kinerja Pegawai dalam Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Disiplin Kerja. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 130–138.
- Nofri, Y. K., Machasin, M., & Chairul, A. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan disiplin terhadap kinerja perawat pada RS PMC Pekanbaru. *Jom FEKON*, 1(2), 1–21.
- Putri, Y, S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13(1), 88–97.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATiKA*, 3(1), 1–20.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58–72.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Simanjorang, D., & Sipayung, F. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi*, 15(2), 75–89.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tarigan, E. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel-Hotel Berbintang 3 Di Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(2), 1–16.