

**PEMBAHARUAN KOMPETENSI INTELEKTUAL, KOMPETENSI EMOSIONAL DAN
KOMPETENSI SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. NIRAMAS UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**MUHAMMAD REZA
NPM: 16.832.0126**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

**PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL, KOMPETENSI EMOSIONAL DAN
KOMPETENSI SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. NIRAMAS UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional
Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Niramas Utama Medan
Nama : MUHAMMAD REZA
NIM : 16.832.0126
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



(Dr. Sugito, SE., M.Si)
Pembimbing

Mengetahui :



(Brian Effendi, SE., M.Si)
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 14/Januari/2021

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Reza
NPM : 16.832.0126
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramas Utama Medan”**. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 14 Januari 2021

Yang menyatakan,

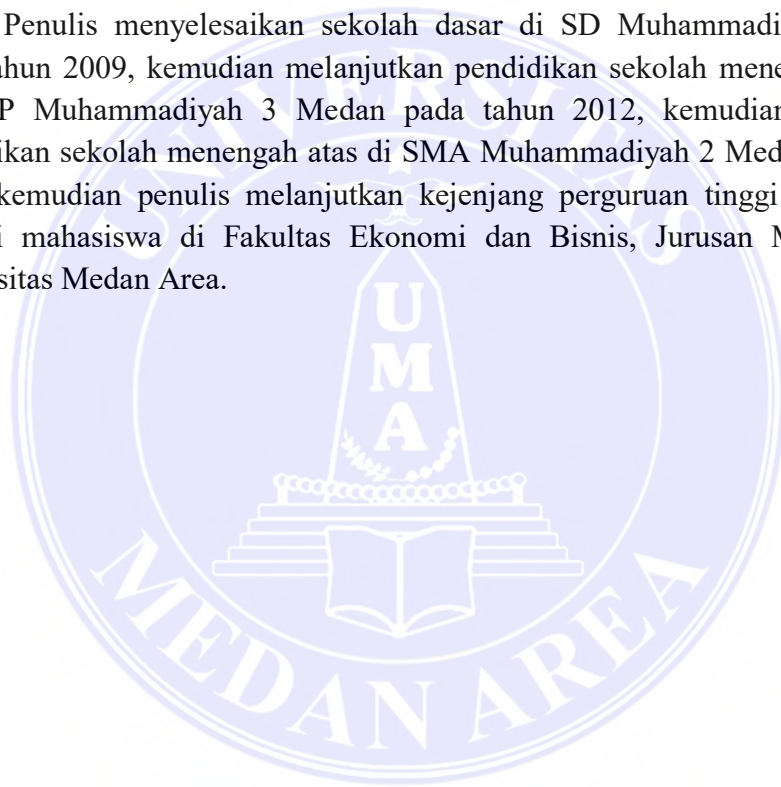


Muhammad Reza
Npm. 16.832.0166

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Medan, tepat pada tanggal 13 Februari 1998 dari ayah yang bernama Marzuki dan Ibu yang bernama Merida Hutagalung. Penulis merupakan putra kedua dari tiga bersaudara.

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SD Muhammadiyah 3 Medan pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Muhammadiyah 3 Medan pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Muhammadiyah 2 Medan pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan kejenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Muhammad Reza, Pengaruh Kompetensi intelektual, Kompetensi Emosional dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Medan—Skripsi, 2020

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi intelektual, Kompetensi Emosional dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Medan

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Niramas Utama Medan yang berjumlah 65 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 65 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Kompetensi Intelektual mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Medan 2) secara parsial variabel emosional Intelektual mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Medan. (3) secara parsial variabel Kompetensi Sosial mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Medan (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi intelektual, Kompetensi emosional dan Kompetensi Sosial mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Medan

Kata kunci : Kualitas Pelayanan, Kompetensi Emosional dan Kompetensi Sosial, Kinerja

ABSTRACT

M. Reza, The Influence of Intellectual Competence, Emotional Competence and Social Competence on Employee Performance of PT.Niramas Utama Medan ", Thesis, 2020

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of intellectual competence, emotional competence and social competence on the performance of employees of PT.Niramas Utama Medan.

The research method used is associative research, where variables are measured by a Likert scale. The data collection method was carried out by interview (interview), with a questionnaire and documentary study. The population in this study were all employees of PT.Niramas Utama Medan Medan, totaling 65 people. Sampling with a saturated sampling method or better known as a census. In this study, the population was relatively small, namely 65 people. Data processing using SPSS software version 23, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis.

The results show that: (1) partially the Intellectual Competence variable affects the Employee Performance of PT.Niramas Utama Medan 2) partially the emotional intellectual variable affects the Employee Performance of PT.Niramas Utama Medan. (3) partially the Social Competence variable affects the Employee Performance of PT.Niramas Utama Medan (4) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of intellectual competence, emotional competence and social competence affecting the performance of employees of PT.Niramas Utama Medan.

Keywords: Service Quality, Emotional Competence and Social Competence, Performance Kirim masukan Histori Disimpan Komunitas

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh... Dengan segala kerendahan hati penulis memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **–Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Cabang Medan**”. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan dukungan dalam bentuk doa maupun secara langsung dalam membantu penyusunan skripsi ini.

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Kaprodi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area dan juga Sekretaris.
5. Bapak Dr. Sugito, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya membimbing saya dan banyak memberikan

masukan – masukan ilmu yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi saya dengan baik.

6. Bapak Muslim Wijaya, SE M.Si, selaku ketua sidang meja hijau saya.
7. Bapak Teddi Pribadi SE MM selaku dosen pembimbing saya.
8. Seluruh Dosen dan Staff Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Kepada kedua orang tua saya yang senan tiasa mendoakan saya setiap harinya dan selalu mendukung apapun keputusan dan pilihan saya.
10. Teman - teman yang telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi saya ini.

Penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang ada didalam penulisan skripsi ini, Oleh karena itu penulis menerima dalam segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta referensi untuk mendorong penelitian selanjutnya.

Medan, 9 Januari 2021

Penulis,



Muhammad Reza
NPM : 168320126

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR JUDUL	i
DAFTAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR PERNYATAAN	iii
DAFTAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
Lampiran	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	9
2.1.Kinerja	9
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
2.1.3 Faktor Yang mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3. Indikator Kinerja	12
2.2. Kompetensi	13
2.2.1.Pengertian Kompetensi	13
2.2.2. Pentingnya Kompetensi	15
2.2.3. Faktor Yang mempengaruhi Kompetensi	16
2.2.4. Jenis-jenis Kompetensi.....	19

2.2.5. dimensi dan Indikator Kompetensi	19
2.3.Kompetensi Intelektual	22
2.3.1.Pengertian Kompetensi Intelektual	21
2.3.3.Indikator Kompetensi Intelektual.....	22
2.4.Kompetensi Emosional	22
2.3.1.Pengertian Kompetensi Emosional	22
2.3.3.Indikator Kompetensi Emosional.....	24
2.3.Kompetensi Sosial.....	24
2.3.1.Pengertian Kompetensi Sosial.....	24
2.3.3.Indikator Kompetensi Sosial	25
2.6.Penelitian Terdahulu.	26
2.7.Kerangka Konseptual	28
2.8.Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1.Jenis Penelitian	30
3.2.Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.3.Populasi Dan Sampel Penelitian	31
3.4.Defenisi Operasional	31
3.5.Jenis dan Sumber Data Penelitian	33
3.6.Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7.Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1.Karateristik Tempat Penelitian.....	39
4.1.1.Gambaran Umum PT.Niramas Utama	39
4.1.2.Visi Misi dan Tujuan PT.Niramas Utama.....	40
4.1.3.Struktur Organisasi PT.Niramas Utama.....	41
4.1.4 Penyajian Data Responden.....	48
4.1.5.Penyajian Data Angket Responden	49
4.2. Uji Validitas Dan realibilitas.....	54
4.3. Uji Asumsi Klasik	59
4.4. Model regresi Berganda	65

4.5 Uji Koefisien Determinasi.....	67
4.6 Uji Hipotesis.....	68
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1.Kesimpulan	78
5.2.Saran.....	78
Daftar Pustaka	80



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Penjualan Tahun 2015 – 2017	3
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2.	Defenisi Operasional	33
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	35



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka konseptual	30
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

1. DATA PERUSAHAAN
2. UJI ANALIS LINIER BERGANDA
3. UJI NORMALITAS
4. UJI MULTIKOLINERITAS
5. UJI AUTOKORELASI
6. KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
7. UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)
8. UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI t)



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pokok kajian manajemen sumber daya adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan dan peran fungsinya masing- masing. Manajemen sumber daya manusia selalu menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, sehingga perlu di bina dan di jaga untuk kemajuan perusahaan jangka panjang. Tujuan dari pembinaan yang dilakukan adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga dengan demikian perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif bisa berasal dari banyak faktor, tapi yang paling berperan penting untuk mencapai keunggulan kompetitif yaitu kinerja karyawan. Kinerja merupakan pencapaian optimal karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan kepada karyawan tersebut.

Kinerja merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi, dimana tindakan seseorang dalam menjalankan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak akan dicapai. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian tindakan, dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana- rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana perusahaan

menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2016). As'ad

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan. Berbicara tentang tenaga kerja tentunya menyangkut dengan kinerja. Kinerja perusahaan dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan baik pula, dan kinerja karyawan yang baik tidak hanya diciptakan sendiri, melainkan dengan kerjasama tim.

Konsep kecerdasan intelektual (*intelligence quotient-IQ*) berawal dari 100 tahun yang lalu oleh seorang psikolog Jerman bernama dr. Stern yang sedang mencari cara untuk mengukur seberapa pintar anak-anak di usia sebaya mereka. Kemampuan individu atau kecerdasan intelektual merupakan cara berpikir individu tentang prestasi dalam belajar dan biasanya ditunjukkan hasilnya dalam tingkatan atau grade. Skor IQ telah menjadi standar ukuran dan berkorelasi dengan hal hal lain, termasuk prestasi pendidikan, kebahagiaan manusia, prestasi kerja, dan penghasilan seseorang. Konsep kecerdasan dewasa ini semakin luas, kecerdasan intelektual (IQ) telah dipercaya sebagai penentu kinerja sumber daya manusia.

Wirahimardja (2013) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual didefinisikan sebagai prestasi kerja dan variable kecerdasan yang mencakup kecerdasan figur, kecerdasan verbal atau bahasa, dan kecerdasan di bidang numerik atau angka.

Biasanya pada orang-orang yang murni hanya memiliki kecerdasan akademis tinggi, mereka cenderung memiliki rasa gelisah yang tidak beralasan, terlalu kritis, rewel, cenderung menarik diri, terkesan dingin dan cenderung sulit mengekspresikan kekesalan dan kemarahannya secara tepat. Bila tidak didukung dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial yang baik, maka orang-orang seperti ini sering menjadi sumber masalah. Karena sifat-sifat di atas, bila seseorang memiliki IQ tinggi namun taraf kecerdasan emosionalnya rendah maka cenderung akan terlihat sebagai orang yang keras kepala, mudah frustrasi, tidak mudah percaya kepada orang lain serta cenderung putus asa bila mengalami stres, dan bila seseorang memiliki IQ tinggi namun taraf kecerdasan sosialnya rendah maka dia akan sulit bergaul, tidak peka dengan kondisi lingkungan. Tenaga kerja memiliki peranan penting bagi keberhasilan organisasi bisnis, karena tenaga kerja merupakan asset vital yang sangat berpengaruh kepada organisasi bisnis

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam menangani kondisi emosinya sendiri. Karyawan merupakan kekayaan yang tak ternilai bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu melihat kondisi ini dan memperhatikan serta menjadikan perhatian penting perusahaan untuk memfasilitasi dalam melaksanakan tugasnya serta mengembangkan karyawannya. Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing proses pemikiran mereka

Shih dan Susanto (2010). Konsep kecerdasan intelektual (intelligence quotient-IQ) berawal dari 100 tahun yang lalu oleh seorang psikolog Jerman bernama dr. Stern yang sedang mencari cara untuk mengukur seberapa pintar anak-anak di usia sebaya mereka. Kemampuan individu atau kecerdasan intelektual merupakan cara berpikir individu tentang prestasi dalam belajar dan biasanya ditunjukkan hasilnya dalam tingkatan atau grade.

Kerjasama tim yang baik ditandai dengan interaksi (kecerdasan sosial) yang baik pula antar karyawan. Kecerdasan sosial adalah karakteristik individu yang sebenarnya. Setiap individu memiliki perbedaan karakteristik antara satu dengan yang lainnya. Mempertimbangkan konsep ini jelas bahwa kecerdasan sosial adalah karakteristik individu nyata yang ditentukan sebagian besar dalam cara yang positif (Frankovsky, et al., 2014).

Kecerdasan sosial memungkinkan seseorang untuk mengatasi masalah secara efektif. Komponen penting dari kemampuan ini adalah teori pikiran, cabang ilmu kognitif adalah cabang yang menyelidiki Kemampuan mindreading atau mentalisasi/mentalistik, misalnya bagaimana kita menganggap keadaan mental orang lain dan bagaimana kita menggunakan untuk menjelaskan dan memprediksi tindakan orang lain. Lebih lanjut dikemukakan kecerdasan sosial adalah suatu kemampuan untuk bergaul dengan baik dan mengajak orang lain untuk bekerja sama. Faktor buruk yang menjadi penghambat efektifitas organisasi, adalah sikap diam anggota-anggota yang tidak ingin berperan serta. Berdasarkan hal tersebut diperlukannya individu dalam menguasai unsur-unsur

kecerdasan sosial, yaitu kemampuan mengenali apa yang pas dan apa yang tidak pas dalam hubungan saling memberi dan menerima.

. PT Niramas Utama Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. PT Niramas Utama Cabang Medan didirikan pada tahun 1988, yaitu dengan tujuan untuk memasarkan produk-produk makanan ringan seperti Inaco. Pada PT Niramas Utama Cabang Medan karyawan merupakan unsur yang memiliki peranan penting dan berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. PT Niramas Utama Cabang Medan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang memasarkan produk-produk makanan ringan memerlukan karyawan yang mampu membangun dan menciptakan hubungan interpersonal yang kooperatif ke pelanggan serta cara berpikir yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Absensi merupakan hal yang berperan bagi perusahaan untuk memberikan tunjangan dan bonus kepada karyawan. PT Niramas Utama Cabang Medan akan memberikan surat peringatan (SP) kepada karyawan jika melebihi batas maksimum absen yang ditentukan dalam setiap bulannya. Ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan adalah SP 1 untuk 3 kali absen, SP 2 untuk 6 kali absen, dan SP 3 untuk 9 kali absen. Hukuman bagi karyawan yang mendapatkan SP adalah akan mengalami pemotongan gaji dan penundaan promosi kenaikan gaji untuk SP 3. Besaran pemotongan gaji karyawan adalah 30% untuk SP 1, 50% untuk SP 2, dan 100% SP 3 untuk SP 3. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang karyawan dapat

menentukan hasil daripada kinerja, seperti prestasi karyawan, gaji, produktivitas dan kemajuan perusahaan sendiri. Tingkat kehadiran yang baik akan menunjukkan bagaimana perilaku karyawan dalam menghargai setiap waktunya. Absensi merupakan salah satu tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan . Kemampuan karyawan untuk memahami perasaan, pemikiran dan perilaku orang lain dalam pekerjaan menjadi salah satu hal yang dinilai oleh perusahaan untuk menentukan kinerja karyawan. Hubungan sosial yang kurang menyebabkan karyawan sering datang terlambat saat jam kerja shift. Karyawan yang memiliki perilaku sosial yang baik akan mampu memahami dan mampu mengungkapkan emosi secara konstruktif. Penelitian ini mengambil judul –Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan”

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan. ?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan.?
3. Apakah Kecerdasan Sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan?

4. Apakah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Apakah Media sosial Online berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

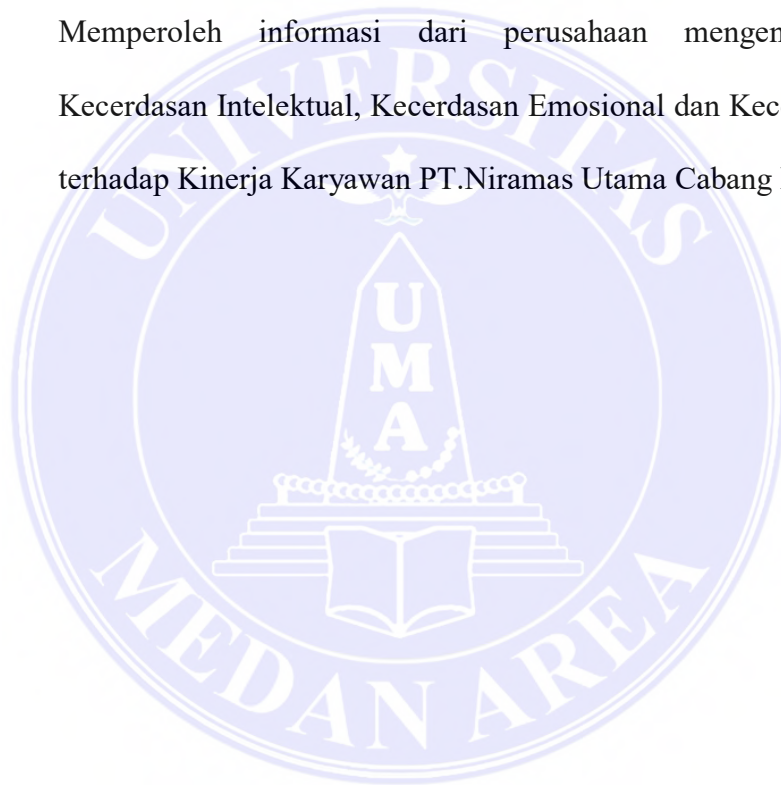
Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT.Niramas Utama Cabang Medan”



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja.

2.1.1. Pengertian Kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), Menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai.

Menurut Rivai (2011:552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
12. Memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
13. Sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

2.1.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2011:67-68) yaitu :

Human Performance= Ability + Motivation

Motivation= Attitude + Situation Ability = Knowledge + Skill

- a. Faktor Kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (intelligent Quotient) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi (Motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri

pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

2.1.4.Indikator Kinerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan - perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Dalam variabel kinerja karyawan, mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2011:67), yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Kerjasama
- d. Tanggung Jawab
- e. Inisiatif

2.2. Kompetensi

2.2.1. Pengertian Kompetensi

Hubungannya kompetensi dengan sumber daya terletak pada wujud dan pengembangan kemampuan dan pengetahuan serta proses melalui interaksi antara karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Idealnya pengembangan kompetensi individu karyawan harus dilakukan secara seimbang antara kompetensi intelektual, sosial, dan emosional

Menurut (Spencer & Spencer (2013: 34). Banyak pakar MSDM dan perilaku organisasi yang memberikan konsep mengenai kompetensi dengan ungkapan dan bahasa yang berbeda-beda namun makna yang terkandung di dalamnya hampir sama, yaitu bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja superior dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian.

- (a) Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan. Marshall (2013: 40) juga mengatakan bahwa motif adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tidak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku merupakan sumber kepuasan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- (b) Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi. Hal ini dipertegas oleh Marshall (2013: 40) yang mengatakan bahwa

watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang dan mencerminkan kecenderungan yang dimilikinya. Di samping itu, Rindjin (2014: 2) juga mengatakan bahwa watak adalah kebiasaan yang secara sadar dijalankan secara berkelanjutan dan merupakan tingkat tertinggi dari ranah afektif yang meliputi menerima (*receiving*), merespon (*responding*), menilai (*valuing*), mengorganisasi, (*organizing*), dan karakterisasi (*characterizing*).

- (c) Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya. Marshall (2013: 40) juga mengungkapkan bahwa konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal mencerminkan identitas dirinya. Di samping itu, Kreitner and Kinicki (2011:137) bahwa konsep diri adalah persepsi diri seseorang sebagai makhluk fisik, sosial, dan spiritual.
- (d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
- (e) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Dale (2013: 29) mengatakan bahwa ketrampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Spencer &

Spencer (2013: 34) mengklasifikasikan dimensi atau komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu:

- (a) kompetensi intelektual,
- (b) kompetensi emosional, dan
- (c) kompetensi sosial.

2.2.2.Pentingnya Kompetensi

Dessler (2010: 715) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwapeta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.
- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.
- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (causal) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah

untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin

mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu Emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.
7. Kemampuan Intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan

suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
 - a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
 - b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
 - c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
 - d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
 - e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
 - f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
 - g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.2.4 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Kunandar (2017), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan

pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (skill) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).
5. Sikap (attitude) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (interest) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011:205).

2.3. Kompetensi Intelektual

2.3.1. Pengertian Kompetensi Intelektual

Menurut Zohar and Marshall (2010: 3) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. mengungkapkan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah-masalah yang bersifat rasional atau strategik.

Di samping itu, Robbins (2011: 37) juga mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi sebagai berikut:

1. Berprestasi, yaitu kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.
2. Kepastian kerja, yaitu kemauan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat.
3. Inisiatif, yaitu kemauan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan

seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif juga sangat berkaitan erat dengan konsep kreativitas, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak secara berbeda dari kebiasaan dan lebih efektif.

2.3.2. Indikator Kompetensi Intelektual

Mnurut Robbins (2011: 37) Indikator Kompetensi Intelektual dari kreativitas ini memiliki empat sifat atau ciri, yaitu:

1. Pembawaan
2. Kematangan
3. Pembentukan
4. Minat
5. Kebebasan

2.4. Kompetensi Emosional

2.4.1. Pengertian Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional

Tjakraatmadja (2012: 27) mempertegas bahwa kompetensi emosional sebagai sebuah kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dengan

baik, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain agar menghasilkan kinerja pada suatu pekerjaan tertentu.

Palupi Medisiswanti (2001, dalam Sri Untari Pidada, 2011: 27) mengatakan bahwa kompetensi emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan membina relasi dengan orang lain.

Hal senada dengan ini juga diungkapkan oleh Willy Susilo (2013: 46) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, membangkitkan, dan mengelola emosinya. Di samping itu,

Mayer et al. (2010: 338) juga mengungkapkan bahwa kompetensi emosional merupakan bentuk dari kombinasi antara kecerdasan emosi dan berpikir.

Kecerdasan emosional menurut Zohar & Marshall (2010: 3) adalah kemampuan yang berkaitan dengan kesadaran diri sendiri dan perasaan dengan orang lain yang menjadi dasar agar kecerdasan intelektual dapat digunakan secara efektif.

Sri Utami (2010: 33) juga mempertegas bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan atau emosinya mengenai bagaimana memotivasi diri sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif, dan mampu berempati kepada orang lain.

2.4.2. Indikator Kecerdasan emosional

Menurut Mayer et al. (2010: 338) Adapun indikator Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
2. Manajemen diri
3. Motivasi
4. Empati
5. Keterampilan sosial

2.5. Kompetensi Sosial

2.5.1 Pengertian Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

Menurut Topping et al. (2010: 32) juga mempertegas bahwa kompetensi sosial merupakan kepemilikan dan penggunaan kemampuan untuk mengintegrasikan pemikiran, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tugas-tugas sosial dan hasil-hasil yang bernilai dalam konteks kelompok dan budaya yang besar.

Krasnor (2017: 112) mengatakan bahwa kompetensi sosial dipandang sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan pribadi dalam interaksi sosial,

sekaligus senantiasa memelihara hubungan sosial dengan orang lain dalam berbagai situasi.

Di samping itu, Rina Mulyati (2017: 44) juga mengatakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk membina hubungan interpersonal dengan orang lain.

2.5.2.Indikator Kompetensi Sosial

Menurut Topping et al. (2010: 32) Adapun Indikator Kompetensi sosial sebagai berikut:

1. Informasi sosial
Menggambarkan proses kognitif yang terlibat dalam interaksi sosial. Informasi sosial memberikan informasi yang berhubungan dengan kehidupan dan interaksi sosial seseorang.
2. Keterampilan sosial
Keterampilan sosial mencakup tanggung jawab, kontrol diri, kegigihan, kerja sama, kemampuan individu untuk menjadi anggota kelompok atau tim.
3. Kesadaran sosial
Kesadaran sosial menggambarkan kemampuan untuk mengenali budaya dan aspek-aspek terkait nilai-nilai dari kelompok sosial yang berbeda dan bagaimana aspek-aspek ini mempengaruhi tindakan dan perilaku individu. Kesadaran sosial merupakan kemampuan aktif berperilaku sesuai dengan situasi, tempat dan waktu. kesadaran sosial berhubungan dengan kewaspadaan seseorang terhadap situasi sosial

yang dialami oleh diri sendiri dan orang lain, sehingga individu dapat menjadi tahu dan menyadari hal-hal yang terjadi di sekelilingnya, seperti mengenai apa yang orang lain lakukan, apakah seseorang terlibat dalam suatu percakapan dan dapat diganggu, siapa saja yang berada di sekitar, dan keadaan apa yang sedang terjadi.

Indikator variabel kecerdasan sosial diatas, dapat disimpulkan bahwa poin–poin indikator kecerdasan sosial tersebut yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam segi kecerdasan sosial seseorang dalam suatu perusahaan Silvera,et al., (2001). Poin indikator kecerdasan sosial tersebut digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

2.6. Penelitian Terdahulu

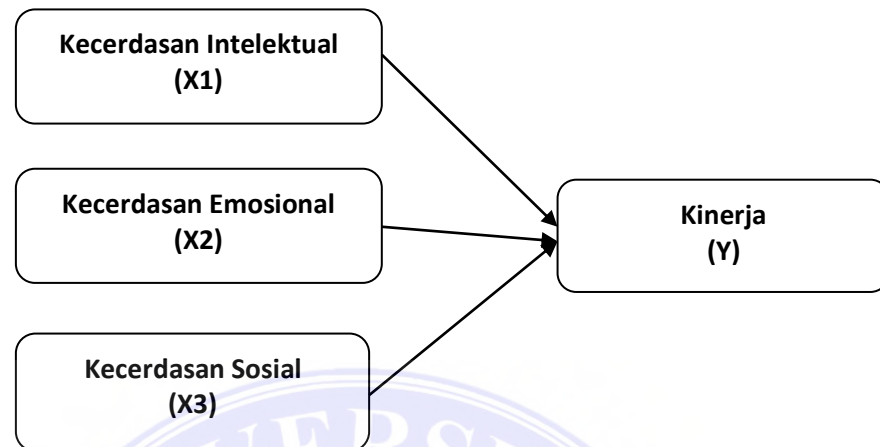
Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian supaya mendukung penelitian, berikut penelitian terdahulu yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel terperinci dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Law, et al., (2014)	Construct Validity Of Emotional Intelligence: Its Potential Utility of Management Studies	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Koopmans, et al., (2014)	Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran kinerja

			yang valid dan reliabel
3	Frankovsky, et al., (2014)	Measuring Social Intelligence-The MESI Methodology	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Kecerdasan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Rivan A. Kjongian, Sifrid S.Pangemanan, Maria Tielung. (2016)	The influence of intelligence quotient and Emotional quotient toward employee Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Karen south moustafa dan Thomas R. Miller (2013)	Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan dan pembinaan yang dilakukan

2.7 Kerangka Konseptual



Gambar 2: Kerangka Pemikiran Kecerdasan Intelektual Sosial, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial dan Pengaruhnya terhadap Kinerja.

Kerangka konseptual penelitian ini mengidentifikasi hubungan antar variabel serta pengaruhnya. Tujuan kerangka pemikiran untuk menjelaskan konsep atau variabel dalam penelitian dan mengembangkan model konseptual yang memberikan representatif dari teori yang ada

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diambil berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka, maka peneliti dapat mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Niramas Utama
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Niramas Utama.
3. Kecerdasan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Niramas Utama.

4. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Niramas Utama.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian.

Penelitian berlokasi di PT.Niramas Utama Jl Gatot Subroto No:242 Kota Medan

3.2.2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di PT.Niramas Utama Jl Gatot Subroto No:242 Kota Medan yang akan dilaksanakan dari bulan Juni 2020 sampai September 2020.

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020				September 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																
3	Pembuatan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																

6	Pengumpulan Data															
9	Seminar Hasil															
10	Meja Hiaju															

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan PT.Niramas Utama Kota Medan yang berjumlah 65 orang.

3.3.2.Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Jadi Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian penjualan yang berjumlah. 65 orang.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat

membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Kompetensi Intelektual (X1)	Robbins (2011: 37) juga mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental	1. Pembawaan 2. Kematangan 3. Pembentukan 4. Minat 5. Kebebasan	Likert
2.	Kompetensi Emosional (X2)	Mayer et al. (2010: 338) juga mengungkapkan bahwa kompetensi emosional merupakan bentuk dari kombinasi antara kecerdasan emosi dan berpikir.	1. Kesadaran diri 2. Manajemen diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial	Likert
3	Kompetensi Sosial (X3)	Menurut Topping et al. (2010: 32) juga mempertegas bahwa kompetensi sosial merupakan kepemilikan dan penggunaan kemampuan untuk mengintegrasikan pemikiran, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tugas-tugas sosial dan hasil-hasil yang bernilai dalam konteks kelompok dan budaya yang besar.	1. Menggambarkan proses kognitif 2. Keterampilan sosial mencakup tanggung jawab 3. Kesadaran sosial menggambarkan kemampuan untuk mengenali budaya	Likert

4.	Kinerja (Y)	Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif 	Likert
----	--------------------	---	--	--------

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

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

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.7.3.Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Kompetensi Intelektual)

X₂ = Variabel bebas (Kompetensi emosional)

X₃ = Variabel bebas (Kompetensi Sosial)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi intelektual mempengaruhi kinerja karyawan PT.Niramas Utama Medan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi emosional mempengaruhi kinerja karyawan PT.Niramas Utama Medan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi sosial mempengaruhi kinerja karyawan PT.Niramas Utama Medan
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial mempengaruhi kinerja karyawan PT.Niramas Utama Medan

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :
Disarankan kepada pimpinan PT.Niramas Utama Medan.

1. Karyawan harus memperbaiki karakteristik personal yang ada pada dirinya dengan cara menjadi pribadi yang mudah memaafkan dan mudah memaklumi atas segala perbuatan buruk seseorang.
2. Setiap karyawan harus memiliki rasa empati terhadap sesama rekan kerjanya dengan cara menjadi pribadi yang mampu memahami emosi orang

lain, menjadi pendengar yang baik, memberikan bantuan sesuai kebutuhan orang lain, menghargai keberhasilan, kekuatan dan perkembangan orang lain. hal tersebut tentunya akan berdampak pada hubungan yang lebih erat antar sesama rekan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Albercht, Karl. (2005). *Social Intelligence: The New Science of Success*, New York: Peiffer & Company
- Albrecht, Karl. (2009). *Social Intelligence: The New Science of Success*. *Personal Excellence*, 10 (12), page.5.
- As'ad, Mohammad.(2004). *Psikologi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty.
- Bar-On, Reuven. (2012). The impact of emotional intelligence on subjective wellbeing. *Perspectives in Education*, 23, 41-61.
- Chopra, P. K. & Kanji, G. K. (2010). Emotional intelligence: a catalyst for inspirational leadership and management excellence. *Total Quality Management*, 21 (10), pp. 971--1004.
- Crowne, K. A. (2009). The relationships among social intelligence, emotional intelligence and cultural intelligence. *Organization Management Journal*, 6 (3), pp. 148--163.
- Feldman, J and Mulle. K (2009) *Put Emotional Intelligence To Work*. Alexandria, Virginia: ASTD Press
- Frankovsky, M, dan Birknerová, Z (2014). *Measuring Social Intelligence-The MESI Methodology*. *Asian Social Science*; Vol. 10, No. 6
- Goleman, D. (2017). *emotional intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D., & Boyatziz, R. (2008). Social intelligence and the biology of leadership. *Harvard Business Review*, 86(9).
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-15. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Joseph, C. & Lakshmi, S. (2010). Social intelligence, a key to success. *The IUP Journal of Soft Skills*, 4(3), pp. 15—21.
- Keating, R. J., Harper, S. C. & Glew, D. J. (2013). Emotional intelligence dilutes the toxins. *Industrial Engineer*, 45 (6), p. 30.
- Kojongian, Rivan A. Pangemanan Sifrid S., Tielung Maria. (2016). The influence of intelligence quotient and Emotional quotient toward employee Performance

(case study at PT. Bank mandiri (persero) tbk. Manado branch office wanea.
Volume 16 No. 01 Tahun 2016

- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., dan de, Beek, A. J. (2014). Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol.53.
- Law, K. S., Wong, C. S., dan Song, L. (2004). Construct Validity Of Emotional Intelligence: Its Potential Utility of Management Studies. *Journal of Applied Psychology*.
- Moustafa, K.S, and, Miller, T, R, 2003, Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper- Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection, *Sam Advanced Management Journal*, Vol.68 Noe,
- Raymond A. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusi : Mencapai Keunggulan Bersaing* .Edisi 6. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G.E. (2009). Genos Emotional Intelligence Inventory. In C. Stough, D. Saklofske, & J. Parker (Ed.).
- Putri, Sugena Yeni. (2016) *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten*. Volume 13 tahun 2016
- Rae, M.J., Earles, J & Teachout, M.S. (2007), Predicting Job Performance: not much more than G. *Journal of Applied Psychology*, 79.
- Riggio, R. E. & Reichard, R. J. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: an emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (2), pp. 169 - 185.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior* (Vol. Edisi 12). (R. C. Diana Angelica, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi - Organizational Behavior*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung. Shih, His-An.,

- Susanto, Ely. (2010). Conflict Management Styles, Emotional Intelligence, and Job Performance in Public Organization. *International Journal of Conflict Management*. Vol. 21.
- Silvera, D. H., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). The Tromso Social Intelligence Scale, a self report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.
- Sudraba.V.Martinsone.K and V. Arnis.V. (2014) Changes of indicators of social intelligence for substance use disorders patients: Before Minnesota program, after program treatment and six months later. *SHS Web of Conferences*. Vol.10.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutardjo. A Wiramihardja (2003), Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, kemauan dan Prestasi Kerja, *Jurnal psikologi*, Vol.11, No1 2003
- Wawra, D. (2009). Social Intelligence. *European Journal of English Studies*, 13(2), pp. 163-177 Wechsler. David. (2006). *The Evolution Of Intelligence*, Harper and Row. New York.
- Wibowo, Sugianto. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 171 /FEB.1/01.1/IX/2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

01 September 2020

Kepada, Yth Pimpinan
PT. Niramasa Utama Cabang Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : MUHAMMAD REZA
N P M : 168320126
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramasa Utama Cabang Medan

Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik



Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs

Jl Pulogadung Raya No.29 Kawasan Industri Pulogadung
Jakarta – 13920
Telp : (62-21) 4614766 Fax : (021) 46824501

SURAT KETERANGAN MAGANG
No. 011/SKM-TB/X/2020

Dengan ini kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Darwin.SE,MM

Jabatan : Area Manager PT.Distriversa Buanamas Cabang Sumatera Utara

Menerangkan bahwa:

Nama	NPM	Jurusan
Muhammad Reza	1608320126	Manajemen

Memang telah melakukan riset di PT. Niramas Utama Cabang Medan merupakan divisi dari PT.Distriversa Buanamas Cabang Sumatera Utara mulai dari tanggal 25 Juni 2020 – 25 September 2020. Selama riset di Niramas Utama Cabang Medan, mahasiswa peserta riset mempelajari beberapa hal yang berhubungan dengan kegiatan kantor serta jurusan yang diampuh mahasiswa..

Demikian Surat Keterangan riset ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 30 September 2020
PT.Distriversa Buanamas Cabang Sumatera Utara


M. Darwin. SE, MM
Area Manager