

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL  
LARIZ DEPARI MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**DEWI ARIMBI  
218320015**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 4/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL  
LARIZ DEPARI MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**DEWI ARIMBI  
218320015**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/6/25

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)4/6/25

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lariz Depari Medan  
Nama : Dewi Arimbi  
NPM : 218320015  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding

  
(Teddi Pribadi, SE, MM)  
Pembimbing

  
(Dr. Herv Syahril, SE, M.Si)  
Pembanding

Mengetahui :

  
(Ahmad Kafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)  
Dekan

  
(Fitriani Tobing, SE, M.Si)  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 6 Maret 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 4/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

### **HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lariz Depari Medan” 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 6 Maret 2025



**DEWI ARIMBI**  
**218320015**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Arimbi  
NPM : 208320015  
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 pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan hotel lariz depari medan”

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis 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 : 6 Maret 2025

Yang menyatakan,



**Dewi Arimbi**

## RIWAYAT HIDUP

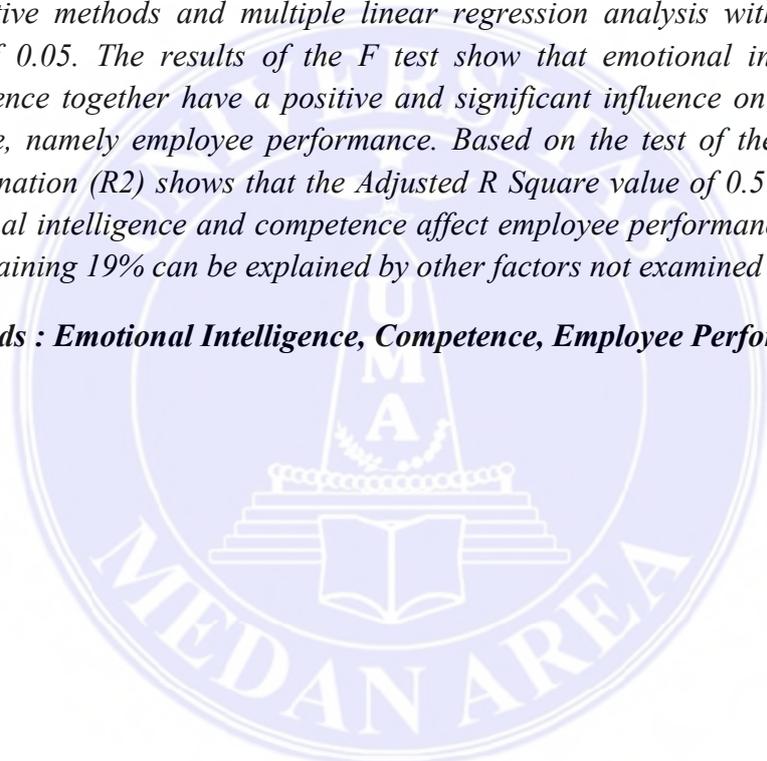


Nama	<b>DEWI ARIMBI</b>
NPM	<b>218320015</b>
Tempat, Tanggal Lahir	<b>MEDAN, 15 JANUARI 2003</b>
Nama Orang Tua :	
Ayah	<b>BUDIONO</b>
Ibu	<b>RINI UTAMI</b>
Riwayat Pendidikan :	
SMP	<b>SMP KARTIKA 1-2</b>
SMA/SMK	<b>SMAN 15 MEDAN</b>
Riwayat Studi Di UMA	
Pengalaman Kerja	
NO. HP/WA	<b>087869510435</b>
Email	<a href="mailto:dewiarimbi1501@gmail.com"><b>dewiarimbi1501@gmail.com</b></a>

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and competence on the performance of employees of the lariz depari hotel in Medan”. This research is associative research. The population in this study were employees of the influence of emotional intelligence and competence on the performance of lariz depari medan hotel employees “which amounted to 76 respondents, the calculation of the number of saturated sampling samples where the entire population was sampled. The data collection methods in this study were questionnaires, interviews and literature studies. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. The results of the F test show that emotional intelligence and competence together have a positive and significant influence on the dependent variable, namely employee performance. Based on the test of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) shows that the Adjusted R Square value of 0.51% means that emotional intelligence and competence affect employee performance by 49% and the remaining 19% can be explained by other factors not examined in this study.*

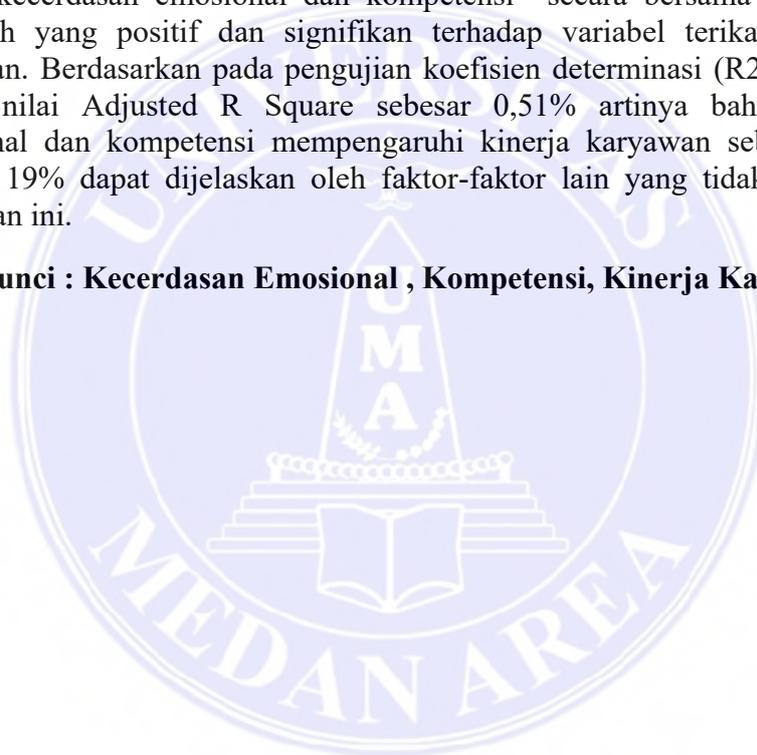
**Keywords : Emotional Intelligence, Competence, Employee Performance**



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan hotel lariz depari medan”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan hotel lariz depari medan”yang berjumlah 76 responden, perhitungan jumlah sampel sampling jenuh yang dimana seluruh populasi di jadikan sampel .Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,51% artinya bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49% dan sisanya 19% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kecerdasan Emosional , Kompetensi, Kinerja Karyawan**



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bismillahirrohmanirrohim, dengan memanjatkan puji dan syukur atas karunia Allah SWT yang memberikan rahmat, hidayah dan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sholawat dan salam juga tidak lupa dipersembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW dan terimakasih kepada Ibu dan bapak tercinta, serta keluarga dan para sahabat tercinta

Tujuan dari penelitian ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun judul yang dipilih penelitian ini adalah “pengaruh kecerdasan emosional dan kopetensi terhadap kinerja karyawan hotel Lariz Depari Medan”.

Selain menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan dukungan dari yang sangat istimewa yaitu Ibunda Rini Utami dan Bapak yang bernama Budioni yang telah mengusahakan segalanya agar penulis dapat menyelesaikan studi S1. Terimakasih untuk selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan dalam menyelesaikan penulisan skripsi sehingga memperoleh Gelar Sarjana Manajemen ini.

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian skripsi dapat direalisasikan dikarnakan adanya bantuan, bimbingan, kritik dan motivasi dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., Selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah meluangkan waktunya untuk bersedia membimbing, mengarahkan, dan meluangkan waktunya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih pak atas kesabaran selama membimbing penulis dan ilmu yang luar biasa setiap kritik dan saran dari bapak membantu penulis menjadi pribadi yang lebih baik.
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, S.E, M.Si Selaku Dosen Ketua Penulis yang telah memberikan saran, masukan dan arahan kepada penulis.
7. Bapak Dr. Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan sangat berguna bagi peneliti.

8. Ibu nindya Yunita S.Pd, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
9. Kepada Bripda Alif Eka Rizky yang sudah mendengarkan keluh kesah peneliti, memberikan dukungan, menemani peneliti dalam mengerjakan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
10. Untuk teman terdekat penulis yang bernama Amanda Alifah Zafitri dan Apreliani Rahma Fatona terima kasih telah menemani selama masa-masa kuliah sampai dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah senantiasa mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis .
11. Dan yang terakhir , kepada diri sendiri Dewi Arimbi. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini,walau sering kali merasa putus asa atas apa yang di usahakan dan belum berhasil , namun terima kasih tetap menjadi seorang yang selalu berusaha dan tidak pernah lelah mencoba.Terima Kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan Pendidikan maupun Masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Penulis,

  
Dewi arimbi  
Npm: 218320015

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.2 Kecerdasan Emosional.....	<b>13</b>
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	13
2.2.2 Indikator Kecerdasan Emosional .....	15
2.3 Kompetensi .....	<b>15</b>
2.3.1 Pengertian Kompetensi .....	15
2.3.2 Karakteristik Kompetensi .....	17
2.3.3 Indikator Kompetensi.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu .....	18
2.5 Kerangka Konseptual.....	21
2.6 Hipotesis Penelitian. ....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>23</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
3.3 Populasi dan Sampel .....	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel.....	24
3.4 Defenisi Operasional.....	25
3.5 Skala Pengukuran Data .....	25
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.7 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.7.1 Jenis Data .....	27
3.7.2 Sumber Data.....	27

3.8	Uji Instrumen Penelitian .....	28
3.8.1	Uji Validitas .....	28
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	29
3.9	Teknik Dan Analisa Data.....	30
3.9.1.	Uji Statistik Deskriptif .....	30
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.9.3.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	32
3.9.4.	Uji Hipotesis .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>36</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	36
4.2	Analisis Deskriptif Responden .....	37
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden.....	37
4.2.2	Frekuensi Jawaban Responden .....	39
4.2.3	Hasil pengujian asumsi Klasik .....	55
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
4.2.5	Pengujian Hipotesis.....	60
4.3	Pembahasan .....	63
4.3.1	Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.3.2	Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.3.3	pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>67</b>
5.1	Kesimpulan .....	67
5.2	Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan Hotel .....	4
Tabel 1.2	Survey Awal Kecerdasan Emosional .....	5
Tabel 1.3	Survey Awal kompetensi .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1	Pelaksanaan Waktu .....	22
Tabel 3.2	Defenisi Operasional .....	23
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket .....	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	37
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin .....	38
Tabel 4.3	devisi .....	38
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Variabel kecerdasan emosional x1 .....	39
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel kompetensi x2 .....	46
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Variabel kinerja Karyawan Y .....	53
Tabel 4.7	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	60
Tabel 4.8	Uji Nilai Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.9	Hasil Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	63
Tabel 4.11	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F) .....	64
Tabel 4.12	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F) .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	20
Gambar 4.1 hasil Uji Normalitas (Histrogram).....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot) .....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot).....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

No.Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Tabulasi Data .....	74
Lampiran 2	Hasil Output Spss.....	80
Lampiran 3	Surat ijin riset .....	86
Lampiran 4	surat selesai riset.....	74



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta arus globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja dan usaha. Perubahan ini menuntut sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan cepat. Sumber daya manusia merupakan aset vital bagi kemajuan dan perkembangan organisasi di tengah perubahan yang terjadi. Organisasi tidak lagi hanya mengejar produktivitas tinggi, tetapi juga memperhatikan kualitas kinerja dalam proses pencapaiannya. Dengan demikian, kinerja menjadi faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam mencapai produktivitas optimal.

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Untuk mewujudkan hal tersebut, semangat, ketekunan, dan motivasi karyawan harus dijaga agar tetap stabil. Edison (2017) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sejalan dengan ini, Mathis dan Jackson (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan perbaikan metode dan model pembinaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional (emotional intelligence). Goleman dan Rizaldi (2021) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang sekitar 20% bagi faktor-faktor yang menentukan kesuksesan individu, sementara 80% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, termasuk kecerdasan emosional. Berbeda dengan kecerdasan intelektual yang cenderung bawaan, kecerdasan emosional dapat dilatih, dipelajari, dan dikembangkan.

Salovey dan Mayer (2018) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Sementara itu, Bar-On (2019) menggambarkan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Hamzah (2018) menegaskan bahwa kecerdasan emosi sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Pelatihan merupakan salah satu upaya efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan kecerdasan emosional mereka. Menurut Dessler (2015), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Noe (2017) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana dari sebuah perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan terkait

kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Hotel Lariz Depari Medan, sebagai pemain kunci industri perhotelan, menyadari urgensi peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi dan kecerdasan emosional. Upaya ini diwujudkan melalui program pelatihan rutin, bertujuan membekali karyawan dengan kompetensi dan kecerdasan emosional yang mumpuni untuk menghadapi dinamika industri. Namun, hotel ini menghadapi tantangan. Kesenjangan antara kecerdasan emosional karyawan dan kompleksitas pekerjaan masih terlihat, terutama dalam mengelola emosi saat menghadapi situasi sulit atau keluhan tamu. Ini mengindikasikan perlunya penyempurnaan dalam pengembangan kecerdasan emosional. Efektivitas program pelatihan juga menjadi sorotan. Meski investasi telah dilakukan, tidak semua karyawan dapat mengaplikasikan hasil pelatihan secara optimal. Hal ini memunculkan pertanyaan tentang kesesuaian metode pelatihan dengan kebutuhan aktual karyawan dan organisasi, serta bagaimana pelatihan dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti menemukan tanda-tanda bahwa karyawan Hotel Lariz Depari Medan belum bekerja dengan optimal. Ini terlihat dari hasil penilaian kinerja karyawan yang kurang memuaskan. Penelitian ini dilakukan setelah pengamatan dan pengumpulan data awal dapat diketahui sebagai berikut

**Tabel 1.1****Data Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Lariz Depari Medan  
Periode 2021 – 2023**

No	Kategori Peringkat	2021	2022	2023
1	Baik	40	41	32
2	Cukup Baik	5	3	6
3	Kurang	7	8	7
4	Tidak Baik	3	3	10
	Jumlah	55	55	55

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf bagian SDM Hotel Lariz Depari

Tabel ini menunjukkan penilaian kinerja karyawan Hotel Lariz Depari Medan dari tahun 2021 hingga 2023. Ada empat kategori penilaian: Baik, Cukup Baik, Kurang, dan Tidak Baik. Yang perlu diperhatikan adalah penurunan jumlah karyawan dengan kinerja "Baik". Pada 2021, ada 40 karyawan berkinerja baik. Jumlah ini sedikit meningkat menjadi 41 pada 2022, namun menurun signifikan menjadi 32 pada 2023. Selain itu, terjadi peningkatan drastis pada kategori "Tidak Baik". Dari 3 karyawan di 2021 dan 2022, jumlahnya melonjak menjadi 10 pada 2023. Kategori "Cukup Baik" mengalami fluktuasi kecil, sementara kategori "Kurang" relatif stabil. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kecerdasan emosional dan kompetensi.

Untuk memperkuat data penilaian kinerja karyawan Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 20 responden di Lariz Depari Medan seperti tabel dibawah ini mengenai kecerdasan emosional

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Kecerdasan Emosional**

No	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
1	Saya menyadari kekuatan dan kelemahan diri saya dalam pekerjaan.	15	5	20
2	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan prioritas atau tuntutan pekerjaan dengan cepat.	16	4	20
3	Saya dapat memahami perasaan dan sudut pandang rekan kerja saya	17	4	20
4	Saya mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam berbagai situasi kerja.	13	7	20

Sumber Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarkan 20 responden bahwa pada pernyataan (Saya menyadari kekuatan dan kelemahan diri saya dalam pekerjaan.). responden lebih dominan menjawab "Ya" sebesar 15 responden. Namun ada juga yang menjawab "Tidak" sebesar 5 hal ini karena kan masih ada beberapa karyawan tidak tahu kekuatan dan kelemahannya. Pada pernyataan kedua, (Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan prioritas atau tuntutan pekerjaan dengan cepat), 16 dari 20 responden menjawab "Ya", sementara 4 responden menjawab "Tidak". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan, namun masih ada sebagian kecil yang merasa kesulitan. Untuk pernyataan ketiga, (Saya dapat memahami perasaan dan sudut pandang rekan kerja saya). 17 responden menjawab "Ya" dan 3 menjawab "Tidak". Ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki empati yang baik terhadap rekan kerjanya, meskipun masih ada sedikit ruang untuk peningkatan. Namun, pada pernyataan keempat, (Saya mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam berbagai situasi kerja), terdapat kesenjangan yang

lebih besar. 13 responden menjawab "Ya", sementara 7 responden menjawab "Tidak". Ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi efektif dalam berbagai situasi kerja masih menjadi tantangan bagi sebagian karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvey, mayoritas karyawan Hotel Lariz Depari Medan menunjukkan kecerdasan emosional yang cukup baik. Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal kesadaran diri, kemampuan adaptasi, dan keterampilan komunikasi. Pengembangan program pelatihan yang terfokus pada aspek-aspek ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam menanggapi kompetisi peneliti juga telah melakukan survey awal kepada 20 karyawan Hotel Lariz Depari. berikut ini merupakan hasil pra survei

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal kompetisi**

No	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu menggunakan peralatan dan teknologi terkini yang diperlukan dalam pekerjaan saya dengan efektif.	14	6	20
2	Saya memiliki pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip dan konsep kunci dalam bidang pekerjaan saya.	13	7	20
3	Saya mampu bekerja sama secara efektif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.	15	5	20
4	Saya percaya diri dalam kemampuan saya untuk mengatasi tantangan baru dalam pekerjaan.	13	7	20

Sumber Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarakan 20 responden bahwa pada pernyataan (Saya mampu menggunakan peralatan dan teknologi terkini yang diperlukan dalam pekerjaan saya dengan efektif.). responden lebih dominan menjawab “Ya” sebesar 14

responden. Namun ada juga yang menjawab "Tidak" sebesar 6 hal ini karena kan masik ada beberapa karyawan tidak mampu menggunakn teknologi terkini. Pada pernyataan kedua, (Perusahaan menekankan pentingnya dokumentasi yang akurat dan lengkap dalam setiap proses kerja), 17 dari 20 responden menjawab "Ya", sementara 3 responden menjawab "Tidak". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa perusahaan memiliki budaya yang menekankan ketelitian dan kelengkapan dokumentasi. Namun, pada pernyataan ketiga, (Saya didorong untuk berkolaborasi dan bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama), terdapat kesenjangan yang signifikan. Hanya 6 responden menjawab "Ya", sementara 14 responden menjawab "Tidak". Ini mengindikasikan adanya masalah dalam budaya kolaborasi dan kerja tim di perusahaan. Untuk pernyataan keempat, (Saya didorong untuk bersikap proaktif dalam menghadapi tantangan dan peluang bisnis), 14 responden menjawab "Ya" dan 6 menjawab "Tidak". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa didorong untuk bersikap proaktif, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa kompetensi di Hotel Lariz Depari Medan memiliki kekuatan dalam mendorong kreativitas dan ketelitian dokumentasi. Namun, terdapat kelemahan signifikan dalam hal kolaborasi tim. Perusahaan perlu meningkatkan upaya untuk mendorong kerja sama tim dan sikap proaktif karyawan guna mencapai tujuan bersama. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukna oleh

ini sejalan dengan penelitian ramadhana dan ratnawati (2022) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif

sebagai variabel intervening (studi pada kantor pt bess finance cabang semarang) menyatakan bahwa kecerdasana emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini juga di perkuat dengan penelitian krisnawati dan bagia (2021) dengan judul pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan.tapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Lukar et al (2020) yang di mana menyatakan bahwasannya kecerdasan emosional dan kompetensi beepengaruh negatif dan tidak signifikan

Berdasarkan fenomena-fenomena dan riset gap yang ditemukan penulis diatas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ingin dituangkan dalam penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh kecerdasan emoosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan”.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Berdasarkan hasil prasurvey, mayoritas karyawan Hotel Lariz Depari Medan menunjukkan kecerdasan emosional yang cukup baik. Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal kesadaran diri, kemampuan adaptasi, dan keterampilan komunikasi. Pengembangan program pelatihan yang terfokus pada aspek-aspek ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan
2. Hasil prasurvey menunjukkan bahwa kompetensi di Hotel Lariz Depari Medan memiliki kekuatan dalam mendorong kreativitas dan ketelitian dokumentasi. Namun, terdapat kelemahan signifikan dalam hal kolaborasi

tim. Perusahaan perlu meningkatkan upaya untuk mendorong kerja sama tim dan sikap proaktif karyawan guna mencapai tujuan bersama. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

3. Terjadi kesenjangan penelitian terdahulu dimana ada yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang bilang tidak berpengaruh

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka dapat dirumuskan beberapa masalah untuk diteliti yaitu:

1. Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan?
3. Apakah Kecerdasan emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan.
2. Untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan.
3. Untuk menguji pengaruh Kecerdasan emosional dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi dan pengambilan kebijakan untuk berbagai pihak diantaranya :

a) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran secara lebih lanjut, dan menjadi sebuah landasan adanya informasi baru dan wawasan.

b) praktis

1. Bagi peneliti, sebagai penambah wawasan yang diperoleh selama bangku perkuliahan dan diharapkan mampu diterapkan di dunia kerja.
2. Bagi Akademik, sebagai tambahan referensi kepada kalangan akademik, terutama untuk peneliti-peneliti selanjutnya.
3. Bagi Masyarakat, sebagai bahan rujukan serta memberikan perhatian dalam hal Kecerdasan emosional dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Seorang ahli manajemen (Hamzah, 2018) memandang kinerja karyawan sebagai manifestasi perilaku yang menghasilkan output tertentu setelah memenuhi serangkaian kriteria. Perspektif ini menekankan hubungan antara perilaku dan hasil yang dapat diukur. Pakar lainnya (Edison, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai kulminasi dari suatu proses yang dievaluasi selama periode tertentu, berdasarkan parameter yang telah disepakati sebelumnya. Definisi ini menekankan aspek temporal dan standarisasi dalam pengukuran kinerja. Sementara itu, peneliti di bidang manajemen (Mulyasari, 2019) menggambarkan kinerja karyawan sebagai akumulasi hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Pandangan ini menyoroti aspek multidimensional dari kinerja. Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mathis & Jackson, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kompetensi, motivasi, kepemimpinan, dan sistem organisasi (Mathis & Jackson, 2016; Muda et al., 2020).

Sintesis dari berbagai pandangan tersebut mengarah pada pemahaman bahwa kinerja merupakan indikator keberhasilan karyawan dalam mengeksekusi

tugas-tugasnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu entitas organisasi, yang berkontribusi pada realisasi tujuan organisasi tersebut.

### 2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, 2017) dimensi kinerja ada empat adalah sebagai berikut.

- a. Pencapaian target: Dimensi ini berfungsi sebagai indikator pemenuhan kuota, baik dalam bentuk barang, jasa, maupun nominal finansial.
- b. Kualitas: Aspek ini merujuk pada standar mutu hasil kerja. Kualitas dipandang sebagai elemen vital dalam mempertahankan tingkat kepuasan kerja.
- c. Efisiensi waktu: Dimensi ini mencakup ketepatan waktu dalam penyelesaian dan penyerahan hasil kerja. Hal ini dianggap sebagai modal penting dalam membangun kepercayaan, baik dengan klien eksternal maupun unit-unit internal dalam organisasi.
- d. Kepatuhan pada prinsip: Dimensi ini menekankan bahwa selain memenuhi target kuantitatif, kualitas, dan tenggat waktu, pelaksanaan tugas harus dilakukan dengan metode yang tepat, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

### 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, 2017) ada enam indikator dari kinerja adalah sebagai berikut.

1. Output kerja: Indikator ini meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif dari hasil kerja, serta tingkat pengawasan yang diperlukan.

2. Literasi pekerjaan: Indikator ini mengukur tingkat pemahaman karyawan terhadap tugas-tugasnya dan produk atau layanan perusahaan. Faktor ini berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas kerja.
3. Inisiatif: Indikator ini menilai tingkat proaktivitas karyawan dalam pelaksanaan tugas, terutama dalam penanganan masalah. Ini mencakup kemampuan identifikasi masalah, pengambilan tindakan korektif, dan penerimaan tanggung jawab.
4. Kecepatan kognitif: Indikator ini mengukur kemampuan dan kecepatan karyawan dalam memahami instruksi serta beradaptasi dengan metode dan situasi kerja.
5. Sikap: Indikator ini mengevaluasi perilaku karyawan terhadap perusahaan dan rekan kerja, serta tingkat antusiasme dan sikap positif dalam pelaksanaan tugas.
6. Kedisiplinan: Indikator ini mengukur ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

## **2.2 Kecerdasan Emosional**

### **2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Konsep kecerdasan emosional telah mengalami evolusi yang berdampak dalam bidang psikologi dan manajemen. Sejumlah peneliti terkemuka (Goleman & Rizaldi, 2021) mengungkapkan bahwa teori kecerdasan majemuk yang diperkenalkan oleh Gardner merupakan bentuk perlawanan terhadap paradigma tradisional Intelligence Quotient (IQ). Mereka mengadopsi konsep kecerdasan personal Gardner sebagai fondasi dalam mendefinisikan kecerdasan emosional,

yang mencakup aspek interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan emosional (Emotional Intelligence - EQ) merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif dalam berinteraksi dan menyelesaikan masalah (Goleman, 2015). Kecerdasan emosional terdiri dari empat dimensi utama: kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, dan manajemen relasi (Mayer et al., 2021).

Kecerdasan emosional dipandang sebagai kemampuan untuk meregulasi emosi secara proporsional, menyeleksi kepuasan, dan mengelola suasana hati. Para ahli menekankan bahwa harmonisasi suasana hati merupakan elemen krusial dalam membangun relasi sosial yang konstruktif.

Lebih lanjut, pakar di bidang ini menjabarkan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kapabilitas yang meliputi pengendalian diri, resiliensi dalam menghadapi adversitas, manajemen impuls, motivasi intrinsik, regulasi mood, empati, dan keterampilan dalam menjalin hubungan interpersonal. Mereka berpendapat bahwa individu yang mampu menyesuaikan diri dengan dinamika emosional orang lain cenderung memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, yang berkorelasi positif dengan kemampuan adaptasi dalam konteks sosial.

Berdasarkan sintesis berbagai perspektif ahli, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kapasitas untuk mengenali dan merespons secara efektif terhadap stimulus emosional. Hal ini mencakup kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain, mengendalikan impuls, memahami emosi orang lain secara akurat, dan memanfaatkan emosi sebagai panduan dalam proses pengambilan keputusan.

## 2.2.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman dan Rizaldi, 2021) Indikator kecerdasan emosional terdiri dari:

1. Kesadaran diri: Kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi yang muncul dalam diri, yang menjadi dasar dalam proses pengambilan keputusan.
2. Regulasi diri: Kapasitas untuk mengendalikan emosi, yang tidak hanya terbatas pada meredakan tekanan atau menahan gejolak emosional.
3. Motivasi intrinsik: Dorongan internal untuk meningkatkan performa dan mencapai standar keunggulan, loyalitas terhadap visi organisasi, serta resiliensi dalam menghadapi kegagalan dan hambatan.
4. Kesadaran sosial/empati: Kemampuan untuk menjalin hubungan interpersonal dan memahami kondisi emosional orang lain.
5. Keterampilan sosial: Kemahiran dalam mengelola emosi orang lain dan membangun relasi yang positif.
6. Keterampilan sosial, makna intinya adalah seni menangani emosi orang lain.

## 2.3 Kompetensi

### 2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut beberapa pakar pengertian Kompetensi adalah sebagai berikut:

Seorang peneliti (Mulyasari, 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai kapabilitas dalam mengeksekusi suatu tugas atau pekerjaan, yang berlandaskan pada tiga pilar utama: keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Definisi ini menekankan bahwa kompetensi merupakan manifestasi profesionalisme dalam suatu bidang spesifik, yang

menjadi keunggulan kompetitif. Lebih lanjut, kompetensi dipandang sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan di lingkungan kerja, termasuk kapasitas untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan serta pengetahuan dalam konteks baru, serta meningkatkan nilai tambah yang telah disepakati.

Perspektif lain disampaikan oleh Ardiansyah & Sulistiyowati (2018), yang memandang kompetensi sebagai fondasi karakteristik individu yang mempengaruhi pola perilaku, cara berpikir, dan kemampuan beradaptasi dalam berbagai situasi dalam jangka waktu yang panjang. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas-tugas dengan efektif dalam suatu pekerjaan (Boyatzis, 2008). Kompetensi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompetensi inti (*core competencies*) dan kompetensi spesifik (*specific competencies*) (Delamare Le Deist & Winterton, 2020).

Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu :

- a. Karakteristik fundamental: Kompetensi merupakan aspek mendalam dari kepribadian yang melekat pada individu dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai konteks pekerjaan.
- b. Hubungan kausal: Kompetensi memiliki korelasi positif dengan kinerja, di mana tingkat kompetensi yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang unggul.

- c. Kriteria terukur: Kompetensi harus dapat diukur secara spesifik dan terstandar untuk memprediksikan kinerja seseorang secara akurat..

### 2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Borman & Phanca (2019) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu:

- a. “Motif: Dorongan konsisten yang memicu tindakan menuju tujuan tertentu.
- b. Sifat: Karakteristik fisik dan respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri: Meliputi sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan: Informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. Keterampilan: Kemampuan untuk melaksanakan tugas secara fisik maupun mental..

### 2.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut (Goleman dan Rizaldi, 2021) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan: Kemampuan mengoperasikan pekerjaan secara efisien dan akurat. Estening Widianingsih (2018) menekankan bahwa keterampilan adalah faktor krusial dalam peningkatan kinerja karyawan.
- b. Pengetahuan: Akumulasi informasi yang diperoleh melalui pengalaman dan pembelajaran, yang telah diintegrasikan dengan pemahaman dan potensi untuk bertindak.

- c. Peran sosial: Ekspektasi perilaku yang terkait dengan status sosial individu, yang berfungsi sebagai panduan dalam interaksi sosial dan mencakup hak serta kewajiban yang melekat pada status tersebut.
- d. Citra diri: Persepsi individu tentang dirinya dalam berbagai peran, termasuk karakteristik kepribadian yang dirasakan, seperti loyalitas, kejujuran, dan keramahan.
- e. Sikap: Kecenderungan respons terhadap stimulus atau objek tertentu, yang mencerminkan kesiapan untuk bertindak namun belum merupakan tindakan itu sendiri..

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

no.	peneliti dan tahun	Judul	hasil penelitian
1	Graha dan Wilujeng (2019)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu	1) Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. 2) Kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. 3) Kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. 4) Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu.
2	Karmandita dan Subudi	Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan	secara Parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

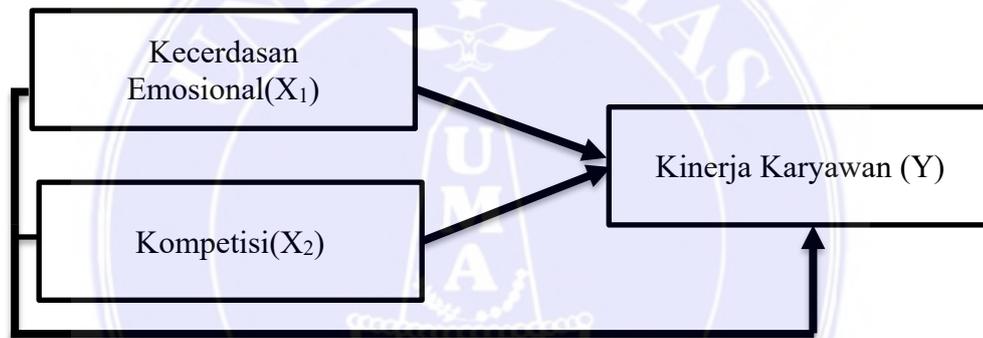
no.	peneliti dan tahun	Judul	hasil penelitian
	(2020)	Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian	karyawan . secara Parsial Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian Dan secara simultan bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian
3	Ardiansyah (2021)	pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai	secara Parsial Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . secara Parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dan secara simultan bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Melsindy (2024)	pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada universitas tjut nyak dhien	secara Parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara Parsial Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dan secara simultan bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Kuncoro (2019)	pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai setda kabupaten wonogiri	hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh, $r^2 = 0,500$ , ini dapat diartikan bahwa 50% perubahan atau variasi y (kinerja pegawai) dikarenakan adanya perubahan atau variasi variabel x (kecerdasan emosional, kompetensi, motivasi). sedangkan 50% sisanya dikarenakan adanya perubahan variabel lain yang tid
6	Lestari et la (2024)	<i>The Influence Of Emotional Intelligence And Competence On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction</i>	<i>Data analysis reveals that emotional intelligence has a path coefficient of 3.444 and a p-value of 0.000 (significance &lt; 0.05) concerning employee performance, indicating a positive and significant effect. Competence has a path coefficient of 2.213 and a p-value of 0.014 (significance &lt; 0.05) concerning employee performance, also indicating a positive and significant effect. Additionally, job satisfaction has a path coefficient of 2.563 and a p-value of 0.005 (significance &lt; 0.05) concerning employee performance, demonstrating a positive and significant effect. Emotional</i>

no.	peneliti dan tahun	Judul	hasil penelitian
			<p>intelligence has a path coefficient of 6.293 and a p-value of 0.000 (significance &lt; 0.05) regarding job satisfaction, indicating a positive and significant effect. Competence has a path coefficient of 4.850 and a p-value of 0.000 (significance &lt; 0.05) regarding job satisfaction, also indicating a positive and significant effect. Emotional intelligence, mediated by job satisfaction, has a path coefficient of 2.337 and a p-value of 0.010 (significance &lt; 0.05) regarding employee performance, signifying a positive and significant effect. Similarly, competence, mediated by job satisfaction, has a path coefficient of 2.254 and a p-value of 0.012 (significance &lt; 0.05) regarding employee performance, indicating a positive and significant effect.</p>
7	Darman (2020)	the effect of intellectual intelligence and emotional intelligence on competence and employees performances	. this research can reference relevant agencies in looking at the relationship between intellectual intelligence and emotional intelligence to employees' competence and performance to take the right policies. this research in the design is static. the model that we developed based on empirical studies and testing is limited to establishing simple relationships related to intellectual intelligence and emotional intelligence variables that can affect employees'
8	Siswadi (2021)	effect of work motivation, emotional intelligence and work discipline on employee performance	. there is a significant influence of work discipline on employee performance at pt. bank sumut medan head office. there is a significant influence of work motivation, emotional intelligence and work discipline on employee performance at pt. bank sumut medan head office. the data analysis technique in this study used multiple regression, classical assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination with the help of the spss for windows version 22 program. based on the results of the study there was a significant effect of work motivation on employee performance at pt. bank sumut medan head office.

## 2.5 Kerangka Konseptual.

Variabel bebas (X) terdiri kecerdasan emosional ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y)

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis Penelitian.

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat (Sugiyono, 2018) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1:Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan”.

H2:Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan”.

H3:Kecerdasan emosional dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Lariz Depari Medan”.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono, 2019)

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian bertempat di Hotel Lariz Depari Medan Jl. Merak No.36, Sei Sikambing B, Kec.Medan Sunggal, KotaMedan, Sumatera Utara.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Penelitian berlokasi Hotel Lariz Depari Jl. Merak No.36, Sei Sikambing B, Kec.Medan Sunggal, KotaMedan, Sumatera Utara yang akan dilaksanakan dari bulan Agustus 2024 sampai September 2024.

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

No	Jenis Kegiatan	2024								2025		
		Mei	Juni	juli	Agus	Septet	okto	nove	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan Judul	■										
2	Penyelesaian Proposal		■									
3	Revisi Proposal			■								
4	Seminar Proposal				■							
5	Penelitian					■						
6	Seminar Hasil						■					
7	Revisi Seminar Hasil							■	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau											■

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan hotel lariz depari medanyang berjumlah 76 orang

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki 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. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena

pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi. Yang berjumlah karyawan hotel lariz depari medan yang berjumlah 76 orang

### 3.4 Defenisi Operasional

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Kecerdasan emosional (X1)	Menurut Goleman (2019) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan intelektual quotient (IQ).	1. Kesadaran diri, 2. Pengaturan diri, 3. Motivasi diri, 4. Kesadaran <i>social</i> . 5. Keterampilan <i>social</i> ,	Likert
2.	Kompetensi (X2)	Kompetensi menurut Wibowo (2017) yang mengemukakan bahwa, "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	a. Keterampilan. b. Pengetahuan Informasi c. Peran sosial. d. Citra Diri. e. Sikap.	Likert
3.	Kinerja karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan	1. Hasil Kerja. 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan. 5. Sikap. 6. Disipin Waktu	Likert

Sumber : Data Diolah peneliti (2024)

### 3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan

jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (Sugiyono 2018),

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana :

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Situmorang (2018)

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

#### 1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin

tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

### **3.7 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.7.1 Jenis Data**

Menurut Sugiyono. (2018). berdasarkan pengelompokan nya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

#### **3.7.2 Sumber Data**

Menurut Sugiyono. (2018). Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai beriku

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Alfifto (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden pada karyawan hotel lariz depari medan untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
kecerdasan emosional	x1.1	0.391	0.361	Valid
	x1.2	0.381	0.361	Valid
	x1.3	0.654	0.361	Valid
	x1.4	0.496	0.361	Valid

Variabel	Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
kompetensi	x1.5	0.429	0.361	Valid
	x1.6	0.506	0.361	Valid
	x1.7	0.520	0.361	Valid
	x1.8	0.396	0.361	Valid
	x1.9	0.387	0.361	Valid
	x1.10	0.567	0.361	Valid
	x2.1	0.473	0.361	Valid
	x2.2	0.386	0.361	Valid
	x2.3	0.371	0.361	Valid
	x2.4	0.338	0.361	Valid
kinerja karyawan	y1.1	0.468	0.361	Valid
	y1.2	0.395	0.361	Valid
	y1.3	0.501	0.361	Valid
	y1.4	0.387	0.361	Valid
	y1.5	0.498	0.361	Valid
	y1.6	0.490	0.361	Valid
	y1.7	0.624	0.361	Valid

Sumber : data diolah(2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 maka, dinyatakan reliable atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) < 0,60 maka, dinyatakan tidak reliable atau tidak valid.

**Tabel 3.7**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	0,782 > 0,6	Reliabel
kompetensi ( $X_2$ )	0,705 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,695 > 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional ( $X_1$ ), Kopetensi ( $X_2$ ), dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuisioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

### 3.9 Teknik Dan Analisa Data

#### 3.9.1. Uji Statistik Deskriptif

Uji Analisis deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Alfifto (2018). Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinaryLeast Square (OLS) untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik, dalam hal ketetapan estimasi, tidak bias ,serta konsisten

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji K-S, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

H0: Data residual memiliki distribusi normal

H1: Data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

## 2. Uji Heteroskedesitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terjadi tidak seragaman varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, hal tersebut disebut sebagai homoskedastisitas; sebaliknya, jika varians berbeda-beda, maka kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas (Ghozali 2013: 139). Model regresi yang dianggap baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas..

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen. Multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Sebuah model dianggap mengalami multikolinieritas jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen saling berkorelasi secara linear atau tidak.

### 3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden Terhadap struktur modal. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

#### Keterangan

Y = Variabel terikat (kinerja Karyawan)

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$X_1$  = Variabel bebas (kecerdasan emosional)

$X_2$  = Variabel bebas (kompetensi)

### 3.9.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji-.Persial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- a. Nilai signifikan  $<0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Nilai signifikan  $>0,05$  dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial

## 2. Uji - simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018 : 97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted  $R^2$  suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted  $R^2$  yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai

1. Apabila terdapat nilai adjusted  $R^2$  bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan uji t bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan uji t bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan secara simultan kecerdasan emosional dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Untuk aspek kompetensi, Hotel Lariz Depari Medan perlu melakukan penilaian menyeluruh terhadap kemampuan karyawan saat ini. Program pelatihan yang teratur dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing departemen sangat penting untuk dilaksanakan. Misalnya, staf resepsionis mungkin memerlukan pelatihan bahasa asing tambahan, sementara tim housekeeping mungkin membutuhkan pelatihan tentang standar kebersihan terbaru. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan, hotel dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan profesional kepada para tamu.
2. Terkait kinerja karyawan, hotel sebaiknya menerapkan sistem penilaian yang jelas dan adil. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik

bisa menjadi motivasi yang efektif. Hotel juga perlu memastikan bahwa beban kerja karyawan sesuai dan tidak berlebihan, karena hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan

3. dengan memperhatikan ketiga aspek ini - kecerdasan emosional, kompetensi, dan kinerja karyawan - Hotel Lariz Depari Medan dapat meningkatkan standar pelayanannya. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kepuasan tamu, yang dapat membawa lebih banyak pelanggan dan meningkatkan reputasi hotel di industri perhotelan di kota Medan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100
- Alfifto. (2024). *Statistika penelitian: konsep dan kasus*. Medan: uma press.
- Angelica, Tirza Laura, Andi Nu Graha, and Sri Wilujeng. "Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu." *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 8.1 (2020).
- Bar-On, R. (2019). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(supl.), 13-25.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Borman, & Phanca Bakti Pengaruh kecerdasan emosional, budaya kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 7(1), 1-15.
- Darman, D. (2020). The effect of intellectual intelligence and emotional intelligence on competence and employees performances. *International Journal of Business and Management Invention*, 9(3), 23-31.
- Delamare Le Deist, F., & Winterton, J. (2020). Understanding competence: historical perspectives and present challenges. *Human Resource Development International*, 23(4), 343–366. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1736301>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, D., & Rizaldi, T. (2021). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, B. U. (2018). *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Karmandita, I. G. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Si Doi Hotel dan Restaurant Legian. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1078-1097.
- Krisnawati, N. L. P., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kuncoro (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 13(2), 190-199.
- Karmandita, I. Gusti Ngurah, and Made Subudi (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel dan Restaurant Legian. *Diss. Udayana University*
- Lukar, S., Pattynama, J. V., & Kaparang, R. M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 226-235.
- Lestari, Tutik, Sarsono Sarsono, and Supawi Pawenang. "The Influence of Emotional Intelligence and Competence on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction." *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi* 13.01 (2024).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2021). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 13(4), 267–283. <https://doi.org/10.1177/1754073921996226>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management (14th ed.)*. Cengage Learning.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2020). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 259–268. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.259>
- Melsindy, P. (2024). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 45-58.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-12.
- PURNAMASARI, Imas; CUPIADI, Hedi. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Komunikasi terhadap Kinerja Kurir di J&T Express. *Journal of Knowledge Management*, 2022, 14.1: 1-8.

- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Ramadhana, R., & Ratnawati, I. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor PT Bess Finance Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2), 430-439.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (2018). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Siswadi, Y. (2021). Effect of work motivation, emotional intelligence and work discipline on employee performance. *International Journal of Research and Review*, 8(1), 319-326.
- Schiffman, L. G. & Kanuk, L., L. 2018. *Perilaku Konsumen*, Edisi 7. Alih Bahasa: Zoelkifli. Jakarta : Indeks.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widianingsih, Dewi. "Kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, komisaris independen, serta komite audit pada nilai perusahaan dengan pengungkapan csr sebagai variabel moderating dan firm size sebagai variabel kontrol." *Jurnal akuntansi dan Pajak* 19.01 (2018): 38-52.

## KUESIONER

### Lampiran 1. Angket/Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat:

Bersama ini saya Dewi Arimbi ( 218320015) Memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Medan Area dengan judul Pengaruh pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan hotel lariz depari medan

Informasi ini merupakan bantuan sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

#### A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- |                        |         |                 |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Setuju       | : (SS)  | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju              | : (S)   | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang Setuju       | : (KS)  | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak Setuju        | : (TS)  | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

#### B Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
  - a) >17 Tahun
  - b) 17-50 Tahun
3. Jenis Kelamin :
  - a) Laki-laki
  - b) Perempuan

**kinerja karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Hasil Kerja</b>					
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.					
2.	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
	<b>Pengetahuan Pekerjaan</b>					
3.	Saya memahami dengan baik semua aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
4.	Saya selalu mengikuti perkembangan terbaru yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
	<b>Inisiatif</b>					
5.	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan.					
6.	Saya berinisiatif untuk membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan.					
	<b>Kecekatan Mental</b>					
7.	Saya dapat dengan cepat memahami dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.					

**Kecerdasan Emosional Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kesadaran Diri</b>					
1.	Saya dapat mengidentifikasi emosi yang saya rasakan dan memahami penyebabnya.					
2.	Saya menyadari kekuatan dan kelemahan diri saya dalam pekerjaan.					
	<b>Pengaturan Diri</b>					
3.	Saya mampu mengendalikan emosi negatif saat menghadapi situasi yang menekan di tempat kerja.					
4.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan prioritas atau tuntutan pekerjaan dengan cepat.					
	<b>Motivasi Diri</b>					
5.	Saya tetap optimis dan gigih dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan.					
6.	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja diri tanpa perlu dorongan dari					

	orang lain.					
	<b>Kesadaran Sosial/Empati</b>					
7.	Saya dapat memahami perasaan dan sudut pandang rekan kerja saya.					
8	Saya peka terhadap dinamika sosial dan hubungan antar individu di tempat kerja.					
	<b>Keterampilan Sosial</b>					
9	Saya mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam berbagai situasi kerja.					
10	Saya dapat mengelola konflik dan mencari solusi yang menguntungkan semua pihak.					

## Kuesioner Kompetensi Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Keterampilan</b>					
1.	Saya mampu menggunakan peralatan dan teknologi terkini yang diperlukan dalam pekerjaan saya dengan efektif.					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas kompleks dalam pekerjaan saya dengan tepat dan efisien.					
	<b>Pengetahuan</b>					
3	Saya memiliki pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip dan konsep kunci dalam bidang pekerjaan saya.					
4.	Saya selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam industri dan bidang keahlian saya.					
	<b>Peran Sosial</b>					
5.	Saya mampu bekerja sama secara efektif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.					
6.	Saya dapat memimpin dan memotivasi rekan kerja saya ketika diperlukan dalam proyek atau tugas tertentu.					
	<b>Citra Diri</b>					
7.	Saya percaya diri dalam kemampuan saya untuk mengatasi tantangan baru dalam pekerjaan.					

8	Saya melihat diri saya sebagai profesional yang kompeten dan dapat diandalkan dalam bidang saya.					
	<b>Sikap</b>					
9	Saya selalu bersikap positif dan proaktif dalam menghadapi perubahan dan tantangan di tempat kerja.					
10	Saya menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.					

Lampiran tabulasi data

### Kecerdasan emosional

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	1	5	5	4	3	2	1	4	4
4	1	5	3	3	4	5	4	5	3
3	5	4	5	4	2	4	3	3	3
4	1	4	4	1	4	5	5	4	5
4	4	2	2	3	4	5	3	5	1
3	5	2	5	5	4	4	3	5	4
4	4	2	2	3	3	1	4	1	1
3	5	3	5	3	2	2	3	3	3
3	4	1	3	2	2	4	1	1	1
5	2	3	1	5	3	1	4	1	2
5	5	3	1	2	1	1	2	4	1
2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
5	4	5	3	5	4	3	3	4	5
4	4	4	4	5	4	5	4	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	3	5	3	3
3	4	5	4	4	5	4	4	3	4
3	3	5	3	4	4	4	5	3	4
4	5	5	4	5	4	3	3	4	5
3	5	4	5	3	4	3	3	4	5
5	4	4	3	4	5	3	3	3	3
3	3	2	2	4	2	2	2	2	2
2	4	4	1	5	4	5	1	4	1
2	2	2	3	3	4	2	1	5	1
3	2	4	3	4	5	2	2	1	3

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

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

## Tabulasi kompetensi

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
1	2	1	1	2	1	2	2	1	1
2	4	5	2	3	5	1	3	4	2
3	3	3	5	2	1	2	1	4	3
4	3	4	2	2	1	3	4	3	4
4	1	5	4	1	5	2	1	2	5
3	2	3	1	4	1	4	5	3	3
4	3	1	1	1	1	2	1	3	5
2	1	3	2	2	2	3	4	5	2
1	4	3	4	2	5	3	1	4	4
2	2	4	2	2	5	1	4	5	2
5	2	4	2	2	1	5	3	1	4
2	2	5	1	3	5	1	1	3	3
1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
3	3	4	5	3	3	3	3	5	3
5	3	4	3	4	5	5	4	4	5
4	4	4	3	4	4	5	4	4	3
3	5	3	5	4	5	5	3	4	4
5	5	5	5	4	3	3	3	4	5
4	5	5	3	5	4	5	4	3	3
4	3	4	3	4	5	3	5	5	4
3	3	3	3	5	4	5	3	3	3
4	5	4	3	4	3	4	4	5	5
4	1	5	1	5	2	3	2	1	3
4	4	3	5	2	1	3	5	1	1
4	1	4	4	3	3	5	2	5	5
1	2	3	3	1	5	1	2	5	3
1	4	4	4	2	1	4	3	5	2
1	4	1	1	4	4	2	3	1	4
1	2	4	1	5	2	1	3	2	3
2	1	1	1	3	4	3	5	5	5
3	2	5	2	4	5	2	5	3	3

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

3	4	4	4	5	5	3	3	3	4
5	3	3	4	4	4	3	4	5	4

## Kinerja karyawan

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7
2	1	1	2	1	1	1
4	1	5	2	4	3	4
2	1	5	3	1	2	3
2	4	1	5	1	5	1
2	5	4	2	3	1	1
1	3	2	3	1	5	2
4	2	2	4	1	1	4
4	2	3	4	1	2	1
3	2	1	2	2	3	2
2	1	5	5	4	3	2
2	3	4	5	1	5	5
2	2	5	4	3	5	5
1	1	1	2	1	2	2
3	5	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	5	4
3	4	4	5	3	5	3
5	4	3	4	3	3	3
4	3	5	4	5	5	5
3	5	4	3	5	3	5
3	5	5	4	5	3	4
4	5	5	3	4	4	3
4	4	4	5	4	4	5
5	1	4	5	4	5	2
4	4	3	3	1	4	5
1	5	5	3	4	5	5
1	2	3	4	2	3	3
4	4	3	3	5	5	5
4	2	1	3	4	1	1
3	5	5	2	3	4	4
4	3	5	2	5	2	3
4	3	5	4	5	5	5
1	5	3	5	2	1	4
5	2	4	2	3	2	4
1	2	3	5	3	2	5
4	3	4	4	4	4	4
5	3	5	3	3	4	4

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

### Hasil pengelolaan data



w  
ent  
ries  
Sea  
rch:

	T S	S TS	T S	T S	T S	K S	S S	S S	S S	S S	Total of Frequency	Total of Percentage	in	m a x	m e a n	s d	m o d	m e d
x1.1	2	2.63	12	15.79	22	28.95	21	27.63	19	25	76	100%	1	5	3.57	1.11	3	4
x1.2	9	11.84	9	11.84	11.84	19.75	22	28.95	27.63	27.63	76	100%	1	5	3.49	1.33	4	4
x1.3	6	7.89	6	7.89	20	26.32	22	26.32	31.8	27.63	76	100%	1	5	3.66	1.22	5	4
x1.4	6	7.89	6	7.89	23	30.66	22	28.95	19	25	76	100%	1	5	3.55	1.18	3	4
x1.5	7	9.21	7	9.21	18	23.68	22	30.66	27.63	27.63	76	100%	1	5	3.58	1.25	4	4
x1.6	7	9.21	9	11.84	14	18.42	28	36.84	18.8	23.68	76	100%	1	5	3.54	1.24	4	4
x1.7	4	5.26	12	15.79	24	31.58	17	22.37	19	25	76	100%	1	5	3.46	1.18	3	3
x1.8	6	7.89	9	11.84	25	32.89	19	25	22.37	22.37	76	100%	1	5	3.42	1.19	3	3
x1.9	7	9.21	4	5.26	23	30.66	21	27.63	27.63	27.63	76	100%	1	5	3.59	1.21	3	4
x1.10	11	14.47	9	11.84	19	25.9	21	27.63	10.5	21	76	100%	1	5	3.29	1.32	4	3
x2.1	7	9.21	9	11.84	17	22.37	23	30.66	20	26	76	100%	1	5	3.53	1.26	4	4
x2.2	9	11.84	7	9.21	21	27.63	22	32.89	14	18	76	100%	1	5	3.37	1.23	4	4
x2.3	6	7.89	2	2.63	22	30.66	24	31.58	27.63	27.63	76	100%	1	5	3.68	1.15	4	4
x2.4	7	9.21	10	13.16	23	30.66	19	25	22.37	22.37	76	100%	1	5	3.38	1.23	3	3
x2.5	4	5.26	3	4.1	18	23.68	24	31.58	17	22	76	100%	1	5	3.49	1.17	4	4
x2.6	10	13.16	5	6.58	16	21.5	20	26.32	32.89	32.89	76	100%	1	5	3.59	1.36	5	4
x2.7	8	10.53	9	11.84	20	26.32	16	21.5	23	30.66	76	100%	1	5	3.49	1.32	5	4
x2.8	9	11.84	3	4.1	22	34.2	17	22.37	27.63	27.63	76	100%	1	5	3.5	1.22	3	3.5

		4		1	7	3		7										
x2.9	8	10 .5 3	5	6. 58	1 5	19 .7 4	2 5	32 .8 9	2 3	30 .2 6	76	100%	1	5	3.6 6	1. 2 7	4	4
x2.10	5	6. 58	6	7. 89	2 8	36 .8 4	2 1	27 .6 3	1 6	21 .0 5	76	100%	1	5	3.4 9	1. 1 1	3	3
y1.1	8	10 .5 3	9	11 .8 4	1 9	25 .2 1	2 6	34 .2 1	1 4	18 .4 2	76	100%	1	5	3.3 8	1. 2 2	4	4
y1.2	8	10 .5 3	1 2	15 .7 9	2 0	26 .3 2	1 7	22 .3 7	1 9	25	76	100%	1	5	3.3 6	1. 3	3	3
y1.3	5	6. 58	4	5. 26	1 8	23 .6 8	2 6	34 .2 1	2 3	30 .2 6	76	100%	1	5	3.7 6	1. 1 4	4	4
y1.4	4	5. 26	7	9. 21	2 5	32 .8 9	1 8	23 .6 8	2 2	28 .9 5	76	100%	1	5	3.6 2	1. 1 5	3	4
y1.5	1 3	17 .1 1	5	6. 58	2 1	27 .6 3	1 8	23 .6 8	1 9	25	76	100%	1	5	3.3 3	1. 3 8	3	3
y1.6	5	6. 58	9	11 .8 4	2 0	26 .3 2	1 8	23 .6 8	2 4	31 .5 8	76	100%	1	5	3.6 2	1. 2 3	5	4
y1.7	8	10 .5 3	7	9. 21	1 7	22 .3 7	2 5	32 .8 9	1 9	25	76	100%	1	5	3.5 3	1. 2 6	4	4

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.782	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	29.0000	53.517	.329	.777
x1.2	29.0333	51.895	.381	.786
x1.3	28.8000	46.579	.654	.737
x1.4	29.2000	49.476	.496	.758
x1.5	28.8333	50.282	.429	.766
x1.6	29.0333	49.413	.506	.757
x1.7	29.2000	47.476	.520	.754
x1.8	29.1333	50.395	.396	.770
x1.9	29.0000	52.000	.387	.777
x1.10	29.4667	46.257	.567	.747

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	27.9333	41.099	.473	.663
x2.2	27.9667	42.999	.386	.679

x2.3	27.3667	43.620	.371	.682
x2.4	28.0667	43.099	.338	.687
x2.5	27.9000	41.817	.446	.669
x2.6	27.7333	43.375	.447	.707
x2.7	27.8333	39.385	.546	.648
x2.8	27.8333	45.316	.451	.700
x2.9	27.4000	44.179	.376	.698
x2.10	27.4667	44.395	.435	.687

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	19.5333	26.085	.468	.713
y1.2	19.4000	25.421	.335	.681
y1.3	19.0333	23.620	.501	.635
y1.4	19.1333	29.154	.387	.707
y1.5	19.5667	23.220	.498	.635
y1.6	19.1667	23.316	.490	.637
y1.7	19.3667	21.620	.624	.595

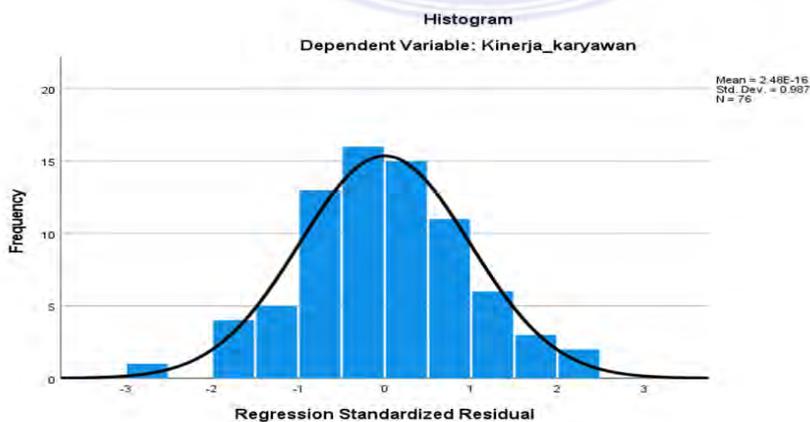
**Usia**

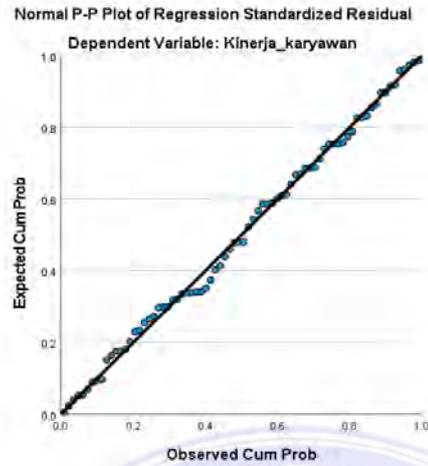
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21.00	33	43.4	43.4	43.4
	22.00	13	17.1	17.1	60.5
	24.00	18	23.7	23.7	84.2
	28.00	1	1.3	1.3	85.5
	31.00	11	14.5	14.5	100.0
Total		76	100.0	100.0	

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	33	43.4	43.4	43.4
	perempuan	43	56.6	56.6	100.0
Total		76	100.0	100.0	

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
<i>HR Manager</i>	12	15.8
<i>Maintenance Staff</i>	9	11.8
<i>Public Area Attendant</i>	11	14.5
<i>Reservation Staff</i>	23	30.3
<i>Room Service</i>	12	15.8
<i>Security Guards</i>	9	11.8
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100.0</b>





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		76	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.72219746	
Most Extreme Differences	Absolute	.058	
	Positive	.058	
	Negative	-.035	
Test Statistic		.058	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.757	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.746
		Upper Bound	.768

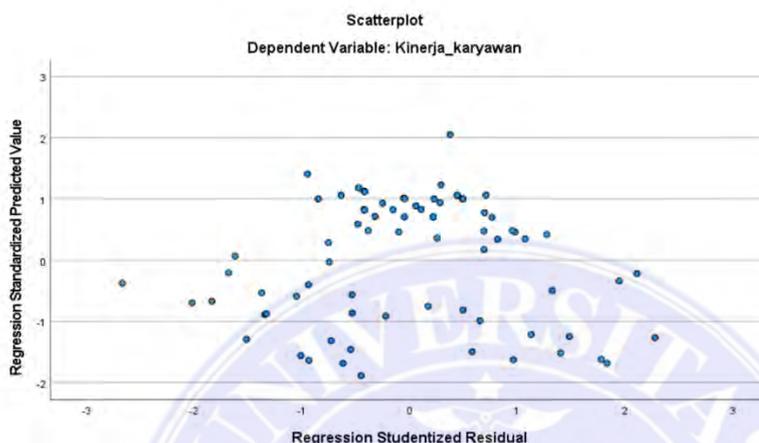
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.803	2.369		1.605	.113		

Kecerdasan Emosional	.198	.090	.255	2.206	.031	.490	2.041
Kompetensi	.399	.089	.518	4.480	.000	.490	2.041

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan



**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129.970	2	564.985	39.832	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1035.438	73	14.184		
	Total	2165.408	75			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kecerdasan\_Emosional

## Lampiran surat izin penelitian



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061)7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 798 Medan Telp (061) 42402994, Medan 20122  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas ekonomi@uma.ac.id

---

Nomor : 2132/ FEB / 01.1/ VII /2024 31 Juli 2024  
Lamp : -  
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**Hotel Lariz Depari Medan**

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

**N a m a** : Dewi Arimbi  
**NPM** : 218320015  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul** : **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lariz Depari Medan**

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu 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 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.

**Ketua Program Studi Manajemen**

  
**Fitriani Tobing, SE, M.Si**

**Tembusan :**

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

## Surat selesai riset

