

**PENGARUH Kecerdasan Emosional, Pengetahuan,
Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Operasional Pada PT. Pelindo Multi
Terminal (Terminal JAMRUD)**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Valentino Andre Syahputra
NIM : 19110096
Program studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Gugus Wijonarko, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Valentino Andre Syahputra
NIM : 19110096
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan seklaigis bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Penulis

5003CAKX634268678
Valentino Andre Syahputra
19110096

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PENGETAHUAN, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
OPERASIONAL PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL (TERMINAL
JAMRUD)**

DISUSUN OLEH :

**NAMA : VALENTINO ANDRE SYAHPUTRA
NIM : 19110096**

Telah dipresentasikan di depan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada
Hari/Tanggal : Selasa, 5 September 2023

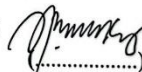
DEWAN PENGUJI

**PENGUJI I : Dr. INDRIANA KRISTIAWATI, SE., MM
NIDN : 0705056701**



(.....)

**PENGUJI II : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos., MM
NIDN : 0717057703**



(.....)

Mengetahui
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK : 8891880018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH Kecerdasan Emosional, Pengetahuan, dan
Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Operasional pada PT. PELINDO Multi Terminal (Terminal
JAMRUD)**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : VALENTINO ANDRE SYAHPUTRA
NIM : 19110096**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

Menyetujui
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN : 8850670018**




Mengetahui



SOEDARMANTO. S.E., MM
NIDN : 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK : 8891880018

ABSTRAK

VALENTINO ANDRE SYAHPUTRA, 19110096

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PENGETAHUAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA PT. PELINDO MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023

Kata Kunci : Kecerdasan emosional, pengetahuan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di mana secara kualitas dan kuantitasnya yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikannya (Mangkunegara, 2013). Sebuah Perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan salah satunya adalah bagaimana perusahaan tersebut mengoptimalkan kinerja karyawannya. Sukses atau gagalnya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya terletak bagaimana karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik atau sangat buruk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Cara menentukan kinerja karyawan dilihat dari kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja dengan mengidentifikasi penelitian yaitu Pengaruh kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dimana pengambilan sampel diambil secara acak dan menggunakan rumus slovin sehingga sehingga sampel yang didapat sebanyak 86 perusahaan.

Metode yang digunakan Yaitu kuantitatif deskriptif dengan analisis data regresi linier berganda. Hasil dari data penelitian ini bersifat valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik data Berdistribusi normal, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, multikoloniaritas. Untuk uji hipotesis, variabel kecerdasan emosional berpengaruh Signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan, variabel pengetahuan Berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, dan Variabel Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, MMT, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
2. Bapak Soedarmanto, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
3. Bapak Dr. Gugus Wijonarko, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu serta arahan kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi;
4. Kepada Ibu Dr. Indriana Kristiawati, S.E., MM dan ibu Meyti Hanna Ester Kalangi S.Sos, MM selaku dosen penguji yang telah menguji sidang Skripsi saya dan telah membantu saya dalam memberikan dan mengarahkan revisi skripsi saya agar menjadi skripsi yang lebih baik
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
6. Untuk ketiga Orang Tua saya yang selalu mendukung dan mendoakan keberhasilan saya.
7. Untuk Teman saya Ilham yang telah membantu dalam mencetak skripsi saya dan membantu saya juga
8. Untuk Adam dan Arya yang selalu mendengarkan keluh kesah permasalahan yang saya alami
9. Untuk Albert, Dela, dan Ervin yang selalu memberi semangat dalam mengatasi kerasnya kehidupan
10. Untuk Teman-teman di event cosplay yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu juga turut memberikan semangat dalam menjalani kehidupan
11. Kepada seluruh oshi saya seperti Freya dan Marsha dan juga waifu 2d seperti Zeta, Shikimori, Kirara, Mizuki, dan masih banyak lagi yang menemani saya dalam menyelesaikan tugas skripsi ini dengan baik
12. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan SKRIPSI ini sehingga terselesaikan dengan baik

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa dalam Penelitian Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan

Surabaya, 12 September 2023

Peneliti

Valentino Andre Syahputra

NIM 19110096

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	3
1.3 Batasan masalah.....	4
1.4 Tujuan penelitian.....	4
1.5 Manfaat penelitian.....	4
1.6 Sistematika Penyusunan Proposal.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 <i>Multiple Intelegence</i>	6
2.2 Kecerdasan Emosional.....	7
2.3 Pengetahuan.....	9
2.4 Pengalaman Kerja.....	10
2.5 Kinerja karyawan.....	11
2.6 Penelitian Terdahulu.....	12
2.7 Kerangka Berpikir.....	14
2.8 Hipotesis.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Jenis Penelitian.....	16
3.2 Populasi Dan Sampel.....	16
3.2.1 Populasi.....	16
3.2.2 Sampel.....	17
3.3 Variabel Penelitian dan Definis Operasional.....	17
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	18
3.4.1. Observasi.....	18
3.4.2. Kuesioner.....	18
3.4.3. Dokumentasi.....	18
3.4.4. Studi Pustaka.....	18
3.5 Teknik Analisis Data.....	18
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	22
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	22
4.1.1 Sejarah Terbentuknya Pelindo.....	22
4.1.2 Sejarah PT. Pelindo Multi Terminal.....	23
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	23
4.1.4 Struktur Organisasi.....	24
4.1.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	24
4.1.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....	25
4.1.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja Diperusahaan.....	25
4.1.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	26
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	26

4.3	Uji Validitas	27
4.4	Uji Reabilitas.....	28
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	29
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	31
4.7	Uji T (Parsial)	32
4.8	Uji F (Simultam)	33
4.9	Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi.....	33
4.10	Pengujian Hipotesis Untuk Variabel Yang Berpengaruh.....	33
4.11	Uji Hipotesis	34
	BAB V PENUTUP	36
5.1	Kesimpulan.....	36
5.2	Saran	36
	DAFTAR PUSTAKA	xiii
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Operasional Terminal Jamrud	16
Tabel 4.1 Karakteristik Responeden Berdasarkan Usia	24
Tabel 4.2 Karakteristik Responeden Berdasarkan Jabatan	25
Tabel 4.3 Karakteristik Responeden Berdasarkan Lama Bekerja Di Perusahaan.....	25
Tabel 4.4 Karakteristik Responeden Berdasarkan Pendidikan	26
Tabel 4 5 NilaiInterval	26
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1).....	27
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2).....	27
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2).....	28
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2).....	28
Tabel 4 10 Hasil Uji Multikolinieritas	31
Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda	31
Tabel 4.12 Perhitungan Uji F pada tabel signifikansi 0,05.....	33
Tabel 4.13 Hasil perhitungan Uji koefisiensi R dan R ²	33
Tabel 4.14 Nilai Koefisien Beta.....	33
Tabel 4 15 Uji Hipotesis.....	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis.....	14
Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	29
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	30

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 4 Data Tabulasi
- Lampiran 5 Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah negara dalam meningkatkan pertumbuhannya membutuhkan sebuah pengoptimalan di semua sektor khususnya di sektor pelabuhan. Pelabuhan pada umumnya digunakan sebagai jalur perantara untuk tempat bertemunya satu negara dengan negara lainnya baik dalam hal hubungan diplomasi, perdagangan, wisata, dan lain sebagainya. Sebuah negara jika ingin dikatakan sebagai negara maju maka harus dapat memanfaatkan pelabuhan dengan seoptimal mungkin. Pelabuhan memiliki pengertian menurut undang-undang nomor 17 tahun 2008 merupakan Tempat yang terdiri atas daratan/perairan dengan batas-batas tertentu digunakan sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan perusahaan lainnya sebagai tempat sandar kapal, naik turunnya penumpang, dan/atau bongkar muat barang yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan pelayaran dan penunjang pelabuhan dan sebagai tempat bertemunya intra dan antar moda transportasi.

Pelabuhan menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan pendapatan sebuah negara. Namun, hal tersebut menjadi sebuah permasalahan bagi Negara Indonesia.. selain dalam meningkatkan fasilitas-fasilitas yang ada di pelabuhan, juga pengaruh kinerja sebuah karyawan sangat diperlukan. Sebuah perusahaan pelabuhan jika menginginkan kinerja pelabuhan yang optimal terlebih dahulu melakukan pengoptimalan kinerja karyawannya. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik dan optimal, sebuah perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia di dalam perusahaan pelabuhan tersebut. Karena dalam indikatornya perusahaan dikatakan cukup baik jika dapat mengoptimalkan kinerja Sumber Daya Manusia. Dengan begitu Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisien dan efektivitas kerja (Gerhana. W dalam Robbins 2013:9).

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kinerja suatu karyawan yang telah dilakukannya. Pentingnya memperhatikan kinerja suatu karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di mana secara kualitas dan kuantitasnya yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikannya (Irnawati 2019 dalam Mangkunegara, 2013). Sebuah Perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan salah satunya adalah bagaimana perusahaan tersebut mengoptimalkan kinerja karyawannya. Sukses atau gagalnya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya terletak bagaimana karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik atau sangat buruk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor penentu kesuksesan seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Berdasarkan teori multiple Intelligence yang memiliki pengertian yaitu tidak ada Semua manusia yang tidak cerdas dan kecerdasan dapat dilatih dan dikembangkan secara bertahap (Howard

Gardner, 2021). Didalam Multiple Intelligence kecerdasan juga dibedakan menjadi beberapa jenis yang diantaranya terdapat kecerdasan Intra personal (kecerdasan diri) dan kecerdasan logic/mathematics (kecerdasan berpikir logika). Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sejumlah 80% kecerdasan emosional memengaruhi kesuksesan seorang karyawan sedangkan sisanya sebesar 20% adalah kemampuan intelektual (Nazrina S 2022 dalam Goleman, 2013:4). Dalam sebuah permasalahan yang akan dihadapi dalam ruang lingkup pelabuhan, karyawan akan dituntut untuk dapat menyelesaikan sebuah permasalahan yang dihadapinya dan masalah tersebut dapat diatasi dengan baik tanpa menimbulkan permasalahan yang baru. Penyelesaian sebuah masalah salah satunya tergantung dari kecerdasan emosional karyawan. Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi (Nazrina S dalam Boyatzis et al, 2000).

Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan akan diuji emosionalnya dan akan diukur seberapa bisanya seorang karyawan tersebut dapat mengendalikan emosionalnya. Karena perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya akan dihadapi berbagai permasalahan baik masalah kecil sampai masalah yang lebih besar. Selain kecerdasan emosional juga terdapat kemampuan intelektual yang menyumbang 20% akan digunakan sebagai cara untuk menyelesaikan sebuah permasalahan yang dihadapi di ruang lingkup perusahaan pelabuhan. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif (Nazrina S dalam Uno, 2010). Dalam hal ini berarti bahwa kemampuan intelektual meliputi pengetahuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam suatu perusahaan.

Setiap organisasi ataupun perusahaan tidak terlepas dari pencarian SDM yang hebat di mana SDM tersebut mampu meningkatkan kelayakan otoritatif dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh struktur organisasi. Dalam sebuah rekrutmen yang nantinya dilakukan oleh sebuah perusahaan, akan dilakukan seleksi secara ketat dengan harapan mendapatkan SDM yang layak dan sesuai apa yang dibutuhkan sebuah perusahaan itu sendiri. Dengan adanya personel SDM yang memiliki kecakapan pengetahuan yang kompeten maka akan mampu memberikan eksekusi yang terbaik dalam pekerjaannya. Pengukuran eksekusi yang baik adalah ditentukan dari kualitas dan lamanya pekerjaan atau pelatihan tertentu. Dari pernyataan tersebut, menjadi sebuah gambaran bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja juga akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu kinerja seorang karyawan.

Sebagai salah satu aset kompetitif, pengetahuan harus dimiliki setiap individu untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Pengetahuan sendiri mencakup seberapa banyak seorang karyawan memahami dan mengerti teori-teori yang sudah didapatkannya yang berkaitan dengan pekerjaannya dan selanjutnya dari teori-teori yang sudah didapatkan nantinya akan diterapkan dalam pekerjaannya. Selain pengetahuan, pengalaman kerja juga menjadi tolak ukur suatu kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan suatu proses yang didapat oleh

seorang karyawan dalam menjalankan seluruh kegiatan dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan yang nantinya akan menambah pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan tersebut.

Dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut yaitu kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja akan membantu seorang karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal dan juga membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih optimal, efisien, dan efektif. Sebagai dasar melakukan penelitian ini, peneliti mengambil rujukan pada penelitian sebelumnya, yang dilakukan Oleh Tedi (2020) yang dimana didalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, Peneliti tertarik untuk melakukan mengembangkan model penelitian tersebut dengan penelitian yang sama dengan penambahan Variabel Kecerdasan Emosional dan melakukan pengujian pengembangan model tersebut dengan pengambilan objek penelitian dilakukan di PT Pelindo Multiterminal. Maka diperlukan suatu kajian tentang variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Adapun variabel yang akan diteliti adalah : kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Selanjutnya, menganalisis variabel-variabel tersebut di Terminal Jamrud PT. Pelindo (Persero). Terminal jamrud merupakan Pelabuhan yang dimiliki oleh Negara Indonesia yang berlokasi di Surabaya, berfokus pada kegiatan bongkar muat baik container maupun curah kering domestik maupun internasional.

Peneliti memilih objek penelitian di Terminal jamrud dikarenakan kondisi pelabuhan yang membutuhkan tenaga yang lebih juga keselamatan yang terjamin dalam melaksanakan kegiatan yang ada di pelabuhan sehingga agar kinerja karyawan meningkat sangat memerlukan pengendalian emosional diri, pengetahuan yang dimiliki terkait kegiatan di pelabuhan dan juga pengalaman kerja yang dimiliki. Dari kondisi tersebut peneliti ingin melakukan penelitian terkait kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja pada karyawan lapangan di Terminal Jamrud, Surabaya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengetahuan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud).**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)?
2. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)?
4. Apakah kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di

operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)?

1.3 Batasan masalah

Sedikitnya penelitian ini membuat keterbatasan menjadi jelas

1. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan operasional PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud), Surabaya, Jawa Timur.
2. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan di tersebut, maka dapat diajukan tujuan penelitiannya yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
2. Mengetahui dan menganalisis apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
3. Mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
4. Mengetahui dan menganalisis apakah kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)

1.5 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Tujuan Ilmiah

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan dalam penelitian yang sama.

2. Tujuan Kepentingan Terapan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen tempat peneliti mengadakan penelitian, dalam menganalisis kinerja karyawan di Terminal Jamrud.

1.6 Sistematika Penyusunan Proposal

Dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan pedoman pada sistematika sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai topik latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bab yang memuat landasan teori, penelitian sebelumnya dan

hipotesis

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai kerangka konseptual, populasi, dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, batasan dan asumsi penelitian, jenis dan sumber data, model dan teknik analisis, batasan istilah, alur kerangka berpikir

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode dan teknik yang digunakan dalam analisis terdapat dalam bagian ini. Bagian ini menjelaskan populasi dan sampel yang digunakan, serta metode kuantitatif yang digunakan

5. BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Multiple Intelegence*

Teori Multiple intelligences atau kecerdasan majemuk dikemukakan dan dikembangkan oleh Howard Gardner, seorang psikolog perkembangan dan professor pendidikan dari Graduate School of Education, Harvard University, Amerika Serikat. Gardner berhasil mendobrak dominasi teori dan tes IQ yang sejak 1905 banyak digunakan oleh para pakar psikolog di seluruh dunia. Gardner dengan cerdas memberi label “multiple” pada luasnya makna kecerdasan. Semua orang mempunyai lebih dari satu jenis kecerdasan (bahkan semuanya), tetapi kapasitas setiap jenis berbeda pada seseorang, yaitu antara satu orang dengan orang lain. Konsep strategi pembelajaran berbasis multiple intelligences lebih menitikberatkan pada penemuan keunikan yang dimiliki oleh peserta didik, konsep multiple intelligences juga menganggap tidak ada anak yang bodoh, setiap anak cerdas dengan kelebihan masing-masing. Dilain teori multiple intelligences dibagi dalam domain kecerdasan jamak untuk memvisualisasikan hubungan tidak tetap antara berbagai kecerdasan yang dikelompokkan dalam tiga wilayah atau domain yakni: interaktif, analitik, dan introspektif. (Gardner, 2022) menuliskan dalam bukunya yang berjudul Multiple intelligences bahwa terdapat 7 macam jenis kecerdasan, antara lain:

1. Kecerdasan Linguistik

Kecerdasan linguistik adalah jenis kemampuan yang ditunjukkan dalam bentuk bahasa dan lisan. Strategi mengembangkan kecerdasan linguistik-verbal dapat dilakukan oleh guru dengan cara: sumbang pendapat (brainstorming), mendongeng/ bercerita, menulis jurnal, membaca biografi, mewawancarai, membuat laporan buku, berdebat

2. Kecerdasan Logika-matematika

Seperti yang tersirat dalam namanya, kecerdasan ini merupakan kemampuan logika dan matematika, disamping kemampuan ilmu pengetahuan. Strategi pembelajaran yang digunakan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kecerdasan ini antara lain: mengajak siswa berfikir kritis, bereksperimen, penyelesaian masalah, membuat (simbol-simbol abstrak, pola-pola, dan kategoris), membuat silogisme.

3. Kecerdasan Ruang

Kecerdasan ruang merupakan kemampuan seseorang membuat model visual dari dunia ruang dan mampu melakukan mengaplikasikan dalam bentuk menggunakan model itu. Pelaut, insinyur, dokter bedah, pemahat dan pelukis adalah pekerjaan yang memanfaatkan kecerdasan ruang, guru dapat menerapkan strategi-strategi dengan cara: membuat potongan-potongan kertas warna-warni, mewarnai gambar, membuat sketsa, membuat visualisasi, pemetaan ide, membuat peta, membuat diagram, membuat karya seni, melukis dan membuat ukiran

4. Kecerdasan Musik

Kecerdasan musik adalah kemampuan kategori keempat yang dikenali dengan kecerdasan memahami tangga nada dan instrumen-instrumen musik. Beberapa

strategi pembelajaran yang dipandang dapat mengembangkan kecerdasan musikal adalah: menciptakan dan menyusun musik, membuat konsep lagu untuk materi pembelajaran.

5. Kecerdasan Gerak-badan

Kecerdasan gerak-badan adalah kemampuan menyelesaikan masalah atau produk menggunakan seluruh kemampuan menggunakan seluruh anggota badan. Strategi pembelajaran yang digunakan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kecerdasan kinestetik ini antara lain: studi lapangan (field trip), bermain peran, berpantomim, menggunakan bahasa tubuh demonstrasi, menggunakan anggota tubuh untuk melakukan sesuatu.

6. Kecerdasan Antar-pribadi

Kecerdasan antar-pribadi adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, dan bagaimana bekerjasama dengan orang lain. Wirausahawan yang sukses, politisi, guru, petugas klinik, dan pemimpin agama semuanya kemungkinan adalah orang-orang dengan kecerdasan antar-pribadi yang tinggi. Untuk dapat mengembangkan dan mengontruksikan kecerdasan interpersonal yang dimiliki peserta didik, berbagai aktivitas pembelajaran yang sesuai adalah sebagai berikut: dengan cara jigsaw, mengajar teman sebaya, bekerja tim, diskusi kelompok, membuat dan melakukan wawancara

7. Kecerdasan Intra-pribadi

Kecerdasan intra-pribadi merupakan kemampuan yang berkaitan, tetapi membentuk ke dalam, itu merupakan kemampuan membentuk pribadi yang akurat, dapat mengangkat percaya diri dan mampu menggunakan itu untuk beroperasi secara efektif dalam hidup. Aktivitas pembelajaran yang dianggap dapat mngembangkan kecerdasan intrapersonal peserta didik antara lain: melakukan tugas mandiri, melakukan relfeksi, mengungkapkan perasaan, membuat identitas diri, dan membuat autobiografi sederhana

2.2 Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu emovere yang artinya bergerak meenjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Erdiyanti 2018 dalam Goleman 2013:45).

Kecerdasan emosional memiliki pengertian sebagai suatu kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam menganali kepribadian diri dan orang disekitarnya, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi dalam dir maupun berhubungan dengan orang lain, mempunyai rasa empati kepada sesama, dan membuat komunikasi kepada orang lain (Erdiyanti 2018 dalam Subiantoro, 2015). Kecerdasan Emosional juga merupakan salah satu poin terpenting dalam membangun kesuksesan suatu kinerja yang baik (Filatrovi 2018 dalam Chang Et Al, 2014). Kecerdasan emosional juga disebutkan bahwa sebuah jenis kecerdasan dalam memahami, mengenali, dan merasakan, mengelola, dan memimpin prasaan dalm diri dan orang yang disekitar serta melakukan penerapan dalam kehidupan pribadi dan sosial (Syaiful 2020 dalam Subiantoro, 2015).

Didalam teori *multiple Intelligence* yang dikemukakan oleh Howard Gardner (2022), kecerdasan emosional termasuk kecerdasan diri atau *Intrapersonal Intelligence* yang dimana seorang individu dapat menyadari dan mengendalikan emosi, perasaan, dan motivasi diri. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga kecerdasan emosional diakui menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Dalam kecerdasan emosional dibagi menjadi dua wilayah yaitu kompetensi pribadi (*Personal Competence*) dan empati (Filatrovi 2018).

Kompetensi pribadi adalah kemampuan individu yang mencakup kesadaran diri (*Self Awareness*), Kemampuan mengatur diri sendiri (*Self regulation/self management*), dan kesadaran sosial (*Sosial Awareness*). Sedangkan empati adalah kesadaran untuk memberikan perhatian, kebutuhan atau kepedulian pada orang lain dan memelihara hubungan sosial (*Relationship Management*). Kecerdasan Emosional Mendayagunakan kesadaran diri, kemampuan mengatur diri sendiri dan kesadaran sosial yang berfungsi untuk merasakan emosi dengan benar dan tepat, mengakses dan mengelola emosi, membantu pikiran, memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi, dan merefleksikan emosi sehingga dapat mengatur emosi dan pertumbuhan intelektual.

Jadi dalam penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan dalam mengendalikan emosi dalam diri dan berhubungan dengan orang lain dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dan bersikap empati dengan sosial disekitarnya.

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional.

Dalam kecerdasan emosional, terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga (Syaiful Ulum 2020 dalam Goleman 2013:67). Berikut dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu

a. Lingkungan Keluarga

Keluarga merupakan tempat dimana seseorang mempelajari emosi untuk pertama kalinya. Kecerdasan emosional dipelajari pertama kali pada saat masih bayi melalui ekspresi. Setelah melewati masa bayi, selanjutnya peristiwa emosional terjadi pada masa kanak-kanak dan akan melekat secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang diajarkan dalam lingkungan keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak di kemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga

Selain lingkungan keluarga, kecerdasan emosional juga dapat dipengaruhi melalui lingkungan masyarakat dan pendidikan di sekolah. Dengan pembelajaran, seseorang akan mengerti dan memahami emosi-emosi yang ditunjukkan dalam suatu aktivitas seseorang baik bagi dirinya maupun orang lain

2. Indikator Kecerdasan Emosional

Terdapat Indikator emosional menurut Erdiyanti 2018 dalam Wirawan (2013:5) adalah sebagai berikut :

- a. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri
- b. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.

- c. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain
- d. Ruang gerak

2.3 Pengetahuan

Pengetahuan merupakan semua isi dari jiwa suatu pekerjaan. Dengan pengetahuan juga dapat membantu seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Informasi-informasi yang diperoleh merupakan bagian penting dari pembangunan terbuka (Tedi 2020) dan pengetahuan juga dikembangkan melalui sentuhan terutama di mata dan telinga (Tedi 2020 dalam Notoadmojo 2017). Suatu Pengetahuan tidak dapat dimiliki secara instan namun melewati berbagai proses-proses mendapatkan sebuah informasi baik secara langsung maupun melewati media. Didalam pengetahuan juga dalam teori Multiple Intelligence termasuk kedalam logical-mathematical yang dimana kecerdasan ini bergantung terhadap pengetahuan yang didapat Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dapat dikategorikan sebagai dua jenis pengetahuan yang berbeda diantaranya : pengetahuan yang didasari oleh sumber-sumber terpercaya dan pengetahuan tidak didasari melainkan secara langsung.

Dalam Kekuatan penilaian dan pandangan akan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi dalam penyampaian suatu informasi dari individu. Dan juga pengetahuan dapat menjadi suatu bahaya jika individu tersebut melakukan kesalahan dalam penyampaian informasi. Maka dari itu seorang pegawai haruslah lebih bijak dalam memperoleh suatu informasi dan penyampaian ke orang lain. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengetahuan merupakan suatu kegiatan pengumpulan sebuah informasi baik dari sumber terpercaya maupun berdasarkan observasi secara langsung

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Variabel yang mempengaruhi sebuah pengetahuan/informasi menurut (Tedi 2019) adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan. Dengan pendidikan seorang individu mudah mendapatkan informasi karena telah mempelajari dan mendapat informasi dari temoat pendidikannya. Pendidikan juga mempengaruhi gaya hidup seseorang, terutama pola pikirnya, dan telah membuatnya lebih rentan terhadap perubahan.
- b. Usia.semakin dewasa seorang individu, tingkat perkembangan dan kekuatan dalam berpikir. Seseorang yang lebih berkembang dipercaya dibanding orang yang belum dewasa
- c. Lingkungan. Kondisi yang ada pada suatu wilayah tertentu dapat mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok.
- d. Sosial Budaya.kerangka sosial-sosial budaya di ruang lingkup masyarakat juga dapat mempengaruhi perspektif dalam mendapatkan sebuah data

2. Indikator pengetahuan

Adapun indikator dari pengetahuan kerja menurut Amirullah dalamIswara 2021 adalah :

- a. Tingkat Pendidikan Formal mngcangkup : Pendidikan yang diperoleh

- secara teratur, sistematis, bertingkart, atau berjenjang
- b. Tingkat pendidikan non formal mencakup : Materi pelatihan, kursus, pelatihan, dll
 - c. Minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dinyatakan bahwa pengalaman didasarkan pada perwakilan yang menyelesaikan kewajiban dari pekerjaan sebelumnya (Tedi 2020 dalam Wariati 2015). Pengalaman kerja adalah hal yang dipertimbangkan seseorang ketika memberikan suatu pekerjaan kepada orang lain dengan berdasarkan keterampilan atau informasi yang diperoleh orang tersebut dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu (Irnawati dalam Trijoko 2014:82). Didalam pengalaman kerja juga termasuk kedalam Logical-mathematical dimana pengalaman kerja akan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Pengalaman kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan menjadikan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta merupakan gabungan antara kekuatan dan kelemahan didalam melaksanakan kerja (Irnawati 2019 dalam Mangkuprwa, 2009:223)

Pengalaman dan kemampuan seseorang akan menjadi tolak ukur yang digunakan oleh sebuah perusahaan dalam menilai suatu individu baik individu tersebut melamar pekerjaa di perusahaan tersebut maupun individu yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Pada umumnya perusahaan akan lebih mengapresiasi atau memilih seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai bidang yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan dipandang oleh perusahaan sebagai orang yang paham dan dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan baik. Pengalaman kerja tidak secara langsung didapat dengan mudah melainkan melalui proses dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi diruang lingkup pekerjaan

Disisi lain, seseorang yang kurang memiliki pengalaman kerja dinilai memiliki kinerja karyawan yang buruk dan akan sangat berpengaruh buruk juga kepada perusahaan tersebut. Pernyataan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Irawati dalam Gibson (2011:523), berpendapat bahwa orang yang memiliki pengalaman akan selalu lebih pandai menyikapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan dibanding orang yang kurang berpengalaman. Namun dalam mengatasi hal tersebut, dapat dilakukan dengan cara pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang kurang mencukupi dapat didampingi oleh orang yang sudah memiliki pengalaman yang mumpuni. Sesuai penjelasan diatas, seorang karyawan jika ingin dipandang kinerjanya baik oleh perusahaan maka membutuhkan pengalaman kerja yang mumpuni

1. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Tedi 2019 dalam Basari (2016:34) mencantumkan variabel-variabel pengalaman kerja sebagai berikut :

- a. Yayasan pribadi, termasuk intruksi, kursus, persiapan, pekerjaan sebelum menunjukkan apa yang telah mereka lakukan mereka menunjukkan bahwa orang lain telah melakukannya.

- b. kemampuan dan minat diukur dengan bakat dan kekuatan inilah mengapa penting untuk mempertimbangkan keduanya saat menentukan ppotensi seseorang
- c. memahami tanggung jawab dan wewenang seseorang membantu orang mengantisipasi keputusan mereka dengan lebih baik
- d. karena kemampuan dan kapasitas khusus yang sangat manipulatif dan berwawasan sehingga memiliki kemampuan untuk mempelajari keterampilan penilaian dan pemeriksaan dengan cepat dan mudah untuk mensurvei kapasitas di bagian pekerjaan khusus

2. Indikator pengalaman kerja

Dalam pengalaman kerja, ada beberapa indikator yang harus diperhatikan dan menjadi tolak ukur seberapa mapu individu tersebut dalam menyelesaikan tugasnya (Irnawati 2022) adalah sebagai berikut :

- a. Jangka waktu/waktu kerja
Seseorang dapat memahami berapa lama suatu tugas harus dilakukan dan diselesaikan dengan baik. Jika seseorang telah menghabiskan sebagian besar waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan tersebut diharapkan pekerjaan yang diselesaikan menghasilkan kualitas yang terbaik
- b. Informasi dan kemampuan yang dimiliki
Informasi adalah segala sesuatu yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti metode;standar;strategi, ataupun ide. Informasi jga mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami dan menggunakan data dalam pekerjaannya.
- c. Dominasi pekerjaan dan perlengkapan
Dalam suatu pekerjaan, seorang pekerja dikatakan memiliki pengalaman yang mumpuni dilihat dari seberapa besar dominasi individu tersebut dalam proses terlaksananya bagian spesifik atau khusus berdasarkan peralatan atau metode kerja.

2.5 Kinerja karyawan

Kinerja mempunyai pengertian yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku (Prawirasentono). Dalam ruang lingkup sebuah perusahaan, kinerja karyawan selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan atas suatu jabatan kesuksesan individu maupun kelompok. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari sebuah kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Nazrina S 2022)

Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Nazrina 2022). Kinerja diartikan sebagai segala kecakapan yang berpengaruh pada hasil kerja di dalam suatu wewenang jabatan dan tanggung jawab kerja yang dapat dipertanggungjawabkan pada suatu perusahaan. Jadi dalam sebuah perusahaan, karyawan dikatakan sukses jika memiliki kinerja yang baik dimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan, ada banyak hal yang mempengaruhi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nazrina 2022 dalam Widodo 2016:79), antara lain:

- a. Kualitas dan Kapasitas perwakilan khususnya status, metalitas, inspirasi kerja, sikap kerja keras, dan persiapan terkait sekolah perwakilan adalah kualitas penting yang dipertimbangkan ketika memilih perwakilan.
- b. Kantor pendukung, secara khusus berkaitan tempat kerja (kesejahteraan kerja, kesejahteraan terkait kata, jabatan pencipta) dan bantuan pemerintah mengenai gaji dan pensiun adalah beberapa topik yang melibatkan pemerintah federal.
- c. Super office, khususnya peran modern eksekutif dalam pemerintahan serta bagaimana pemerintahan dijalankan menjadi fokus utama dalam periode waktu ini.

2. Indikator Kinerja karyawan

Terukur adalah ukuran yang dapat dinilai dalam kualitas nyata seperti kualitas tidak terwujud tidak seperti waktu (Nazrina 2022). Dinyatakan bahwa indikator kinerja karyawan yang terukur adalah ukuran yang berwujud yang tidak dapat ditetapkan oleh instrumen atau standar. Hal ini sering digunakan untuk menilai kinerja Seseorang, dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kemampuan Konseptual
- b. Kemampuan hubungan interpersonal
- c. Kemampuan Teknis

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan didalam menggunakan sebagai referensi didalam melakukan penelitian. Didalam penelitian terdahulu haruslah mempunyai kesamaan variabel entah kinerja karyawan, servant leadership ataupun komitmen kerja. berikut adalah landasan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti yang berasal dari skripsi juga jurnal penelitian terdahulu.

1. Irnawati, (2022)

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Irnawati pada tahun 2022 mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan pengalaman kerja pada PT. Linus Trans Indonesia”. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan memperoleh hasil bahwa budaya organisasi, pengetahuan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Tedi, (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Tedi pada tahun 2020 dengan judul “ Pengaruh Pengetahuan dan pengalaman kerja di cv ria busana. Menggunakan analisis regresi linear berganda dimana memperoleh hasil data yaitu variabel pengaruh dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan meningkatkan kinerja karyawan

3. Syaiful ulum, (2021)

Didalam peneliti yang dilakukan oleh Syaiful Ulum pada tahun 2021 dimana mengambil judul “pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Shipyard Marine Gresik dimana menggunakan teknik Analisis regresi linear berganda. Hasil dari pengujian data yaitu bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Shipyard Marine Gresik. Adapun ringkasan penelitian terdahulu tersaji pada Tabel berikut

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

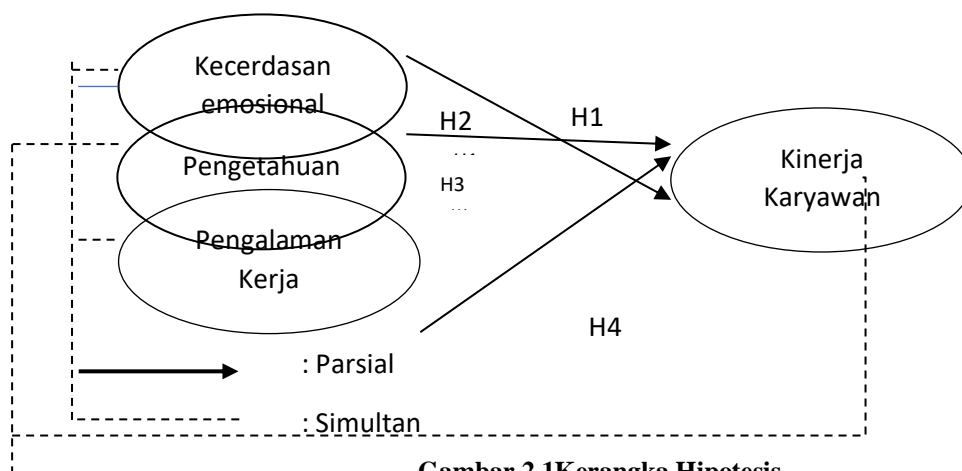
NO	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Erdiyanti dan Syawal (2018) pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kendari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional 2. Komitmen organisasi 3. Kinerja guru 	Analisis Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kendari
2	Filatrovi, Yuniawan dan Kristanto, (2018) pengaruh kecerdasan emosional, kepemimpinan pelayan (servant leadership), dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional 2. Kepemimpinan pelayan 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja Dosen 	SEM	Kecerdasan emosional tidak mampu memberikan pengaruh kepada kinerja
3	Tedi, (2020) pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Ria Busana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pengalaman kerja 3. Kinerja karyawan 	Analisis regresi linier berganda	Pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan dan meningkatkan kinerja karyawan

4	Syaiful Ulum, (2019), pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Marina Shipyard Gresik	1. Kecerdasan emosional 2. Gaya kepemimpinan 3. Komitmen organisasi 4. Kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Irnawati, (2022) pengaruh budaya organisasi, pengalaman kerja, dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Linus Trans Indonesia	1. Budaya organisasi 2. Pengalaman kerja 3. Pengetahuan 4. Kinerja karyawan	Analisis linear berganda	Pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah penulis, 2023

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah rancangan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu penelitian. Inilah bagaimana masalah atau variabel dihubungkan untuk mengembangkan paradigma penelitian. Setiap paradigma penelitian harus dipikirkan dengan kerangka berpikir (Sugiyono 2018). Penelitian ini menganalisis dan membahas kerangka teori, yang dapat dimodelkan dalam model penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis

Sumber : Data diolah Penulis, 2023

2.8 Hipotesis

Sebuah Hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian. Masalahnya harus dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2015:64). Peneliti harus memberikan hipotesis yang terlihat sebagai berikut :

1. H1 : kecerdasan emosional (x1) berpengaruh signifikan Secara parsial terhadap kinerja karyawan (y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);

2. H2 : Pengetahuan (x2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);;
3. H3 : Pengalaman Kerja (x2) berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap kinerja karyawan (y) PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);
4. H4 : Kecerdasan emosional (x1), pengetahuan (x2), dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (y) PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud);

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dimana penelitian ini mendeskripsikan dan meneliti suatu fenomena yang akan diamati dan kemudian dari hasil pengamatan tersebut dijadikan suatu olahan data yang berupa angka-angka. Metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat postivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji sebuah hipotesis yang telah dibuat sebelumnya (Sugiyono 2018). Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian sebuah data melalui pengolahan sebuah data yang nantinya akan diolah menjadi nilai statistik untuk diuji kevalidan dari penelitian yang sudah dilakukan.

Selain itu juga akan dilakukan pembagian kuesioner yang membantu dalam penelitian kuantitatif dalam memperoleh sebuah data. Statistik. Kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data melalui seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Koresponden akan diberi sebuah pertanyaan sesuai dengan yang akan diteliti dan kemudian hasil kuesioner akan dilakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah Wilayah Generalisasi yang terdiri atas obyek .subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang digunakan sebagai bahan pembelajaran dan kemudian akan ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono 2018). Untuk kriteria populasinya adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan minimal 1 tahun baik di perusahaan baru maupun perusahaan lama
2. Pendidikan yang dimiliki karyawan minimal SMA/ sederajat

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai lapangan di Terminal Jamrud PT. Pelindo (Persero) sebanyak **110 Pegawai Operasional di Terminal Jamrud. Berikut Jumlah Pegawai operasional di Terminal Jamrud :**

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Operasional Terminal Jamrud

NO	Jabatan	jumlah
1	Koordinator Shift Jamrud	4
2	Chief Foreman	4
3	Foreman	24
4	Planner/Dispatcher	8
5	Operator B/M	25
6	Operator Alat bantu B/M	4
7	Administrasi B/M	7
8	Petugaa Gudang	9
9	Petugas Lapangan	10

10	Petugas Gate	11
11	Petugas Tambat	4
TOTAL		110

Sumber : PT. Pelindo Multiterminal, 2023

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2018). Adapun metode penelitian sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sample probabilitas yaitu pemilihan sample yang dilakukan secara acak (Sugiyono 2012 : 73). Teknik Pemilihan Sampel menggunakan Random Sampling yaitu pemilihan sampel yang dilakukan secara acak pada Karyawan lapangan Terminal Jamrud PT. Pelindo (Persero) dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,05)^2}$$

$$n = 86$$

Diambil sampel sebanyak 86 responden

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel utama yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel dependent (Y) Yaitu Kinerja Karyawan
2. Variabel Independent (X) yaitu kecerdasan emosional (X_1), pengetahuan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3)

Definisi Operasional dan pengukuran masing-masing variabel sebagai berikut

1. Kecerdasan Emosional (X_1)

Terdapat Indikator emosional menurut Erdiyanti 2018 dalam Wirawan (2013:5) adalah sebagai berikut :

- a. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri
- b. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
- c. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain
- d. Ruang gerak

2. Pengetahuan

Adapun Indikator pengetahuan kerja menurut Amirullah dalam Iswara 2021 adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat Pendidikan Formal mngcangkup : Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkart, atau berjenjang
- b. Tingkat pendidikan non formal mngcangkup : Materi pelatihan, kursus, pelatihan, dll
- c. Minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

3. Pengalaman Kerja

Yaitu Suatu kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui rentang waktu dan massa kerja yang telah ditempuh, adapun indikator menurut Irnawati (2022) meliputi

- a. Jangka Waktu
- b. Informasi yang dimiliki
- c. Dominasi pekerjaan

4. Kinerja Karyawan

Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Nazrina (2022) meliputi :

- a. Kemampuan Konseptual
- b. Kemampuan hubungan interpersonal
- c. Kemampuan Tekns

Skala yang digunakan adalah skala likert yaitu metode yang dilakukan untuk mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidaksetujuannya terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu, sedangkan skala pengukurannya menggunakan interval yaitu skala pengungkuran yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak *Construct* dengan memberikan skor pada jawaban yang sudah dipilih responden. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian yaitu

Sangat setuju	Dengan nilai	: 5
Setuju	Dengan nilai	: 4
Cukup Setuju	Dengan nilai	: 3
Tidak Setuju	Dengan nilai	: 2
Sangat tidak setuju	Dengan nilai	: 1

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1.Observasi

Tahap utama dalam pemilihan informasi dalam pemilihan adalah melakukan pengamatan dengan menyebutkan fakta-fakta objektif. Pengamatan melibatkan konmbinasi yang membingungkan dari siklus mental dan fisik (Sugiyono 2018).

3.4.2.Kuesioner

Kuesioner biasanya melibatkan para responden untuk memberikan data, serangkaian pertanyaan tertulis maupun secara lisan berdasarkan fakta (Sugiyono 2015:199). Dalam kuesioner yang dilakukan akan menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian

3.4.3.Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah catatan peristiwa yang terjadi di masa lalu yang dapat berupa bentuk gambar, puisi, atau karya ahli. Pada intinya, metode dokumentasi mengumpulkan data sekunder yang akan dipergunakan sebagai bahan penelitian.

3.4.4.Studi Pustaka

Penelitian tidak dapat dilakukan tanpa suatu studi literature/pustakaaan (sugiyono 2018). Studi literatur meliputi nilai-nilai budaya, norma, dan teori yang berkaitan dengan situasi sosial yang dipelajari. Hal ini sangat enting dalam penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Kalangi, M. H. E dalam Supriyono (2011:144), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari

catata lapangan dan dokumentasi dengan cara mengkategorikan data, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang akan penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Adapun metode dalam teknik analisis data adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Kuesioner akan diuji validitasnya dengan membandingkan hasilnya dengan item yang diukur. Nilai r hitung untuk setiap pertanyaan dapat ditemukan di kolom korelasi item total yang dikoreksi menunjukkan korelasi antara masing-masing variabel bebas. Jika r hitung lebih besar dari r produk momen dan positif maka pernyataan indikator valid

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah sebuah survei diuji untuk melihat apakah merupakan tanda berkembang atau variabel. Untuk menentukan realibilitasnya, nilai cronchbanch $\alpha > 0,60$ harus dicapai. Tes ini berdasarkan pada kantor spss dan akan digunakan untuk meninjau suatu pengembangan atau variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang telah ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka diperlukan sebuah pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan klasik adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pada pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2012:42). Selanjutnya pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal plot. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika angka menunjukkan signifikansi $>0,05$ maka data mempunyai distribusi normal.
- 2) Jika angka menunjukkan signifikansi $<0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada contoh regresi ditemukan terdapat tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tak terjadi multikolinieritas. Cara untuk

mengetahui multikolinieritas merupakan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor), Bila nilai VIF < 10 maka dianggap tidak ada pelanggaran multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka diklaim ada pelanggaran mulikolinieritas. Buat mengetahui seberapa kuat atau parah sebuah nilai kolinieritas (korelasi) antar sesama variabel bebas maka dapat ditinjau dari matriks hubungan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam menguji apakah suatu model regresi terjadi adanya ketidaksamaan variance dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika memiliki perbedaan disebut heterokedastisitas. Dalam model regresi yang baik adalah homoskedastisitas sebagai dasar analisisnya yaitu :

- 1) Jika ada suatu pola tertentu, serta titik-titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pula yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Regresi Linier berganda

Regresi linier berganda memiliki suatu pengertian yaitu hubungan antara dua atau lebih dalam variabel, sebagai bentuk pola hubungan analisis yang memberikan suatu garis dalam menunjukkan arah hubungan dalam variabel dan sebagai prediksi. Dalam model persamaan regresi linier berganda berikut rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut

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

Keterangan

Y	=	Kinerja karyawan
α	=	Koefisien kosntanta
β_1	=	Koefisien regresi kecerdasan emosional
β_2	=	Koefisien regresi pengetahuan
β_3	=	Koefisien regresi pengalaman kerja
X_1	=	Kecerdasan emosional
X_2	=	Pengetahuan
X_3	=	Pengalaman kerja
e	=	Estimasi Error

5. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Koefisien determinasi (juga dikenal sebagai R²) mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1 dan nilai yang rendah berarti variabel independen sangat kurang menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan untuk nilai yang tinggi berarti bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi variabel dependen. Banyaknya variabel bebas dalam suatu model akan mempengaruhi koefisien determinasi.

Setiap Variabel tambahan harus meningkatkan nilai R², meskipun variabel tersebut tidak signifikan bagi variabel dependen. Oleh karena itu, banyak

peneliti yang menyarankan untuk menggunakan nilai R² ketika memutuskan model regresi terbaik (Ghozali, 2016:97)

6. Uji t (parsial)

Pengujian Parsial atau dikenal dengan uji T memperlihatkan seberapa besar nilai dalam kontribusi satu variabel bebas kepada penjelasan variabel terikat. penelitian ini dalam variabel independennya adalah kecerdasan emosional sebagai X₁, pengetahuan sebagai X₂, dan pengalaman kerja sebagai X₃. Dari ketiga variabel bebas akan digabungkan untuk melihat pengaruh perubahan pada kinerja karyawan sebagai Y. Uji t-statistik dipergunakan dalam mengetahui adanya hubungan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Jika suatu nilai t hitung memiliki nilai yang lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ akan ditolak.

Sedangkan jika nilai t hitung memiliki nilai lebih kecil dari nilai T tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 maka H₀ akan diterima

7. Uji F (Simultan)

Dalam pengujian statistik simultan digunakan sebagai metode dalam mengetahui apakah dalam variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel terikat. Uji statistik F bisa diartikan sebagai koefisien korelasi Pearson (Ghozali, 2016:179)

Ketika suatu nilai F memiliki nilai hitung yang kurang dari nilai 0,05, maka H₀ akan ditolak. Sedangkan jika suatu nilai F hitung memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka H₀ akan diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

4.1.1 Sejarah Terbentuknya Pelindo

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, kerajaan di Maluku pernah menguasai kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Pedagang-pedagang dari Gujarat dan China mengambil rempah-rempah dari Kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju Cina, Semenanjung Arab, Eropa, hingga ke Madagaskar. Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi pusat perdagangan.

Hal ini menjadi lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan. Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 pelindo yang terbagi berdasar wilayah yang berbeda. Pelindo I misalnya mengelola pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kepulauan Riau. Pelindo I dibentuk berdasar PP No.56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasar Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992. Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat. Pelindo II dibentuk berdasar PP No.57 Tahun 1991, Pelindo II Persero) didirikan berdasar Akta Notaris Imas Fatimah SH, No.3, tanggal 1 Desember 1992.

Pelindo III mengelola pelabuhan di wilayah 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Pembentukan Pelindo III tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992, berdasar PP No.58 Tahun 1991. Sedang Pelindo IV mengelola pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat.

Pelindo IV dibentuk berdasar PP No.59 Tanggal 19 Oktober 1991. Sedang akta pembentukannya adalah Akta Notaris Imas Fatimah, SH no,7 tanggal 1 Desember 1992. Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Perusahaan BUMN Non Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak terdapat informasi Pemegang Saham Utama maupun Saham Pengendali Individu di Pelindo. Negara Republik Indonesia yang diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia merupakan satu-satunya pemilik dan Pemegang saham tunggal. Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi bernama PT Pelabuhan Indonesia ini berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 tentang penggabungan PT Pelindo I, III, dan IV (Persero) ke Dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero); Pelindo II bertindak sebagai holding induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I,III, IV) bertindak sebagai sub-holding. Pembentukan

sub-holding yang mengelola klaster-klaster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha.

Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan nama, Perubahan Anggaran dasar dan Logo Perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo

4.1.2 Sejarah PT. Pelindo Multi Terminal

PT Pelindo Multi Terminal sebagai subholding PT Pelabuhan Indonesia (Persero) terus memperluas jangkauan layanannya dengan resmi dimulainya operasional kepelabuhanan di Pelabuhan Belawan, Medan dan Pelabuhan Tanjung Intan, Cilacap, terhitung Selasa, 1 Februari 2022. Hal ini ditandai dengan penyambutan AU Virgo, kapal perdana pengguna jasa kepelabuhanan SPMT di Terminal Multipurpose Pelabuhan Belawan. Penyambutan AU Virgo, kapal tanker berbendera Indonesia sebagai kapal pengguna jasa perdana di SPMT ini dilakukan oleh SVP Perencanaan Strategis merangkap Project Leader Tim Percepatan Implementasi Kerjasama Operasi Pengelolaan Terminal Multipurpose PT Pelindo Multi Terminal dan Adyitia Dusmara, Branch Manager PT Pelindo Multi Terminal Belawan, melalui seremoni pemberian cinderamata kepada pihak cargo owner dan perwakilan kapal. Kapal sepanjang 100 m ini melakukan kegiatan bongkar muat komoditas curah cair sejumlah 4.300 ton yang akan diekspor ke Myanmar.

Dimulainya operasional Pelabuhan Belawan dan Pelabuhan Tanjung Intan oleh SPMT ini menjadi kelanjutan dari penandatanganan kesepakatan serah operasi bisnis PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dengan SPMT pada 29 Desember 2021 lalu, dan diawali dengan serah operasi Pelabuhan Dumai kepada SPMT pada 1 Januari 2022 lalu. Direktur Utama PT Pelindo Multi Terminal Drajat Sulistyio mengatakan, SPMT akan mengoperasikan 22 Terminal Non-Petikemas yang tersebar di sejumlah wilayah di Indonesia. Selain itu, SPMT juga mengelola 12 Terminal Non-Petikemas melalui dua anak perusahaannya, PT Pelabuhan Tanjung Priok dan PT Indonesia Kendaraan Terminal. Pelabuhan Belawan yang menjadi Pelabuhan Utama di Pulau Sumatera, pada tahun 2021 terus mengalami peningkatan, di antaranya produktivitas bongkar muat curah kering sebesar 409,96 T/C/H yang meningkat 10% dibanding tahun sebelumnya, serta produktivitas curah cair melalui pipa terpadu sebesar 179,21 T/P/H, meningkat sebesar 6,6% dibanding periode yang sama di tahun sebelumnya.

Pelabuhan Tanjung Intan yang terletak di Cilacap, Jawa Tengah, merupakan Pelabuhan Curah Kering terbesar di Pulau Jawa dengan arus barang mencapai 4.830.538 Ton/M3 di tahun 2021 dengan batubara sebagai komoditas utamanya. Memiliki total panjang dermaga 823 M dan lapangan penumpukan seluas 69.986 M2, Pelabuhan Tanjung Intan merupakan pintu gerbang logistik utama di pantai selatan Pulau Jawa.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

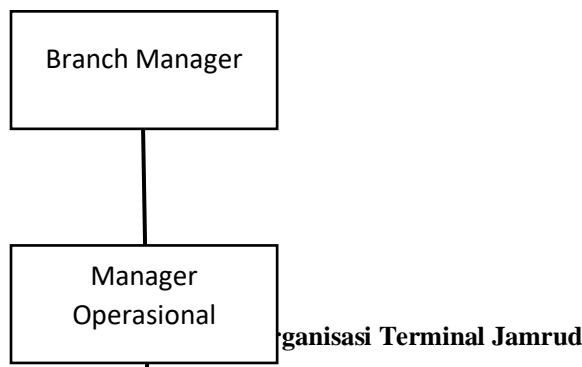
Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia visi tersebut menjadikan awal pernyataan bagi PT.Pelindo Multi Terminal

menjadi langkah awal untuk menjadi pintu utama sebagai jaringan logistik global di Indonesia. Pernyataan tersebut dilandasi dengan adanya potensi geografis, peluang bisnis, serta kebijakan nasional yang membuka peluang untuk merealisasikan visi yang sudah dibuat

2. Misi Perusahaan

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional meningkatkan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Perwujudan tersebut ditandai dengan penyediaan jasa kepelabuhanan dan maritime yang hadal dan berintegritas untuk mendukung jaringan logistic Indonesia dan global

4.1.4 Struktur Organisasi



Sumber data : PT. Pelindo Multi Terminal, 2022 tahun???

Adapun tugas dan wewenang masing masing anggota struktur organisasi di Perusahaan PT Pelindo Multi Terminal adalah seperti ini

1. Branch Manager
Branch Manager melaksanakan tugas pengawasan dan koordinasi semua kegiatan operasional di perusahaan dan melakukan monitoring pada semua kegiatan operasional di perusahaan
2. Manager Operasional
Manager Operasional bertugas melaksanakan tugas menyelenggarakan perusahaan jasa pelayanan kapal dan bongkar muat petikemas di dermaga, gudang dan lapangan, menyelenggarakan pengendalian kelancaran kegiatan operasi kapal, lapangan dan gudang, sarana dan prasarana serta sumber daya manusianya, dan menyelenggarakan pengamanan, keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan Pelindo.
3. Koordinator Shift
Koordinator Shift bertugas melaksanakan tugas mengatur, mengawasi, dan membantu rekan operasional dalam hal kegiatan yang ada di lapangan Pelabuhan

4.1.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	22	25,6 %

2	31-40 Tahun	35	40,7 %
3	41-50 Tahun	29	33,7 %
4	>50 Tahun	0	0 %
Jumlah		86	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) mempekerjakan sebagian besar responden yang ditunjukkan pada tabel diatas berasal dari usia 21-30 Tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 25,6%, orang berusia antara 31-40 Tahun sebanyak 35 tahun atau sebesar 40,7 %, diikuti kelompok responden dengan usia 41-50 Tahun sebanyak 29 Orang dengan persentase 33,7 %. Jadi dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal tepatnya di Terminal Jamrud pakung banyak berasal dari usia 31-40 Tahun

4.1.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.2 Karakteristik Responeden Berdasarkan Jabatan

NO	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Koordinator Shift	4	4,7 %
2	Chief Foreman	4	4,7 %
3	Foreman	25	29,1 %
4	Planner	7	8,1 %
5	Operator B/M	23	26,7 %
6	Operator Alat Bantu B/M	4	4,7 %
7	Petugas Gudang	6	7,0 %
8	Petugas Lapangan	3	3,5 %
9	Petugas Gate	2	2,3 %
10	Petugas Tambat	1	1,2 %
11	Administrasi B/M	7	8,1 %
Jumlah		86	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data responden berdasarkan karakteristik jabatan diatas menunjukkan bahwa untuk koordinator Shift dan *Chief* Foreman memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 %, lalu foreman sebanyak 25 orang atau sebesar 29,1 %, planner sebanyak 7 orang atau sebesar 8,1 %, Operator B/M sebanyak 23 orang atau sebesar 26,7 %, Operator alat Bantu sebanyak 4 orang atau sebesar 4,7 %, petugas gudang sebesar 6 orang atau sebesar 7,0%, Petugas lapangan sebanyak 3 orang atau sebesar 3,5 %, Petugas gate sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 %, Petugas Tambat sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2 % dan administrasi B/M sebanyak 7 orang atau sebesar 8,1 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT Pelindo Multi Terminal tepatnya di Terminal Jamrud banyak menempati pada jabatan Foreman

4.1.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja Diperusahaan

Tabel 4.3 Karakteristik Responeden Berdasarkan Lama Bekerja Di Perusahaan

NO	Lama Bekerja Di perusahaan	Jumlah	Persentase (%)
1	1 Tahun	0	0 %
2	2 Tahun	0	0 %
3	3 Tahun	0	0 %
4	4 Tahun	0	0 %
5	>5 Tahun	86	100 %
Jumlah		86	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Didalam tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan dijelaskan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun lamanya

4.1.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	62	72,1 %
2	D3	12	14,0 %
3	S1	12	14,0 %
Jumlah		86	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data responden yang didapat berdasarkan pendidikan pada karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) bahwa karyawan yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 62 orang atau sebesar 72,1 %, karyawan yang memiliki pendidikan D3 dan S1 memiliki jumlah yang sama sebanyak 12 orang atau sebesar 14,0 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) memiliki pendidikan SMA

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 86 responden karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Pengetahuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti ini menganalisis hasil berdasarkan kategori berdasarkan frekuensi kategori yang dipilih responden serta nilai rata-rata dari semua jawaban yang diberikan oleh responden. Aturan yang digunakan untuk mengkategorikan hasil adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{skore terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

0,8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori sehingga berlaku ketentuan sebagai berikut

Tabel 4 5 NilaiInterval

Interval	Kategori	Keterangan
----------	----------	------------

1,00-1,80	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81-2,60	2	Tidak Setuju (TS)
2,61-3,40	3	Netral (N)
3,41-4,20	4	Setuju (S)
4,21-5,00	5	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil Penyebaran kuesioner yang ditunjukkan kepada 86 responden sabgai berikut

4.3 Uji Validitas

PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) dimana sebanyak 86 Responden mengisi kuesioner yang sudah diberikan. Setelah semua sudah didapat, maka akan dilakukan pengujian validitas yang dimana dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang sudah dijawab dapat dianggap valid atau tidak. Validnya sebuah data dapat digunakan dengan menggunakan uji validitas ini dimana menggunakan koefisien korelasi product moment, dengan p value 0,05. Selama proses mengolah data dibantu dengan SPSS dalam memeriksa kevalidan dari setiap item pertanyaan. Nilai rhitung dan rtabel untuk setiap item diperiksa, dan jika rhitung lebih tinggi dari nilai tabel maka item pernyataan itu valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel kecerdasan emosional (X1) :

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X1.1	0,652	0,212	Valid
X1.2	0,442	0,212	Valid
X1.3	0,725	0,212	Valid
X1.4	0,704	0,212	Valid
X1.5	0,66	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada variabel kecerdasan emosional memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung didapat dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212

2. Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Pengetahuan Kerja (X2) :

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,648	0,212	Valid
X2.2	0,702	0,212	Valid
X2.3	0,629	0,212	Valid

X2.4	0,711	0,212	Valid
X2.5	0,728	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel pengetahuan kerja memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada yang dimana diperoleh hasil memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212

3. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel pengalaman kerja (X2) :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X3.1	0,726	0,212	Valid
X3.2	0,568	0,212	Valid
X3.3	0,507	0,212	Valid
X3.4	0,709	0,212	Valid
X3.5	0,677	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel pengalaman kerja memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
Y.1	0,648	0,212	Valid
Y.2	0,702	0,212	Valid
Y.3	0,629	0,212	Valid
Y.4	0,711	0,212	Valid
Y.5	0,728	0,212	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel terakhir yaitu kinerja karyawan yang juga memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden yang berbeda didapat hasil bahwa nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,212

4.4 Uji Reabilitas

Pengujian Reabilitas dalam melakukan pengolahan data menggunakan cronbachs Alpha yang digunakan dalam mengevaluasi konsistensi setiap pertanyaan peneliti melalui program spss. Jika hasilnya diatas 0,6 maka dianggap reliabel. Berikut tabel dibawah ini akan menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian

Tabel 4.10 Hasil uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,624	0,6	Reliabel
Pengetahuan Kerja (X2)	0,714	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,668	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,6	Reliabel

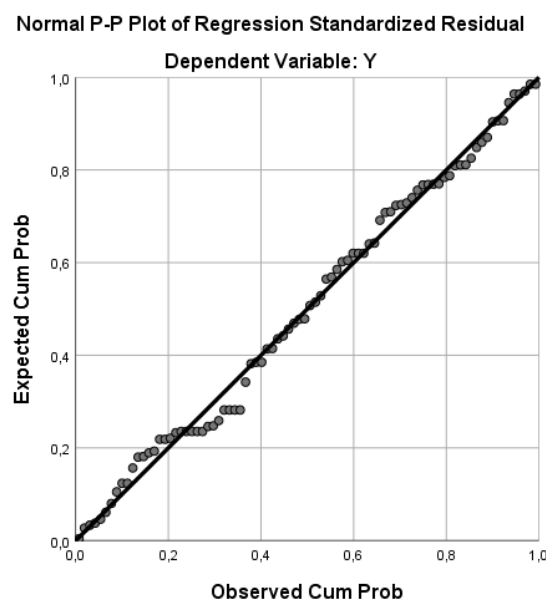
Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Nilai cronbach's alpha yang didapat memiliki nilai lebih besar dari 0,6 untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner nterkait kecerdasan emosional, pengetahuan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Artinya data yang terkumpul dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan pada model regresi untuk menentukan apakah model mengandung variabel pegganggu. Uji ini untuk memeriksa untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal dan apakah uji-T dan uji-F dapat diterapkan atau tidak. Untuk mengetahui model regresi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan metode P-P Plot of Regression Standarized Residual. Karena istilah kesalahan diasumsikan terdistribusi normal, uji-t (parsial) dapat dilakukan.



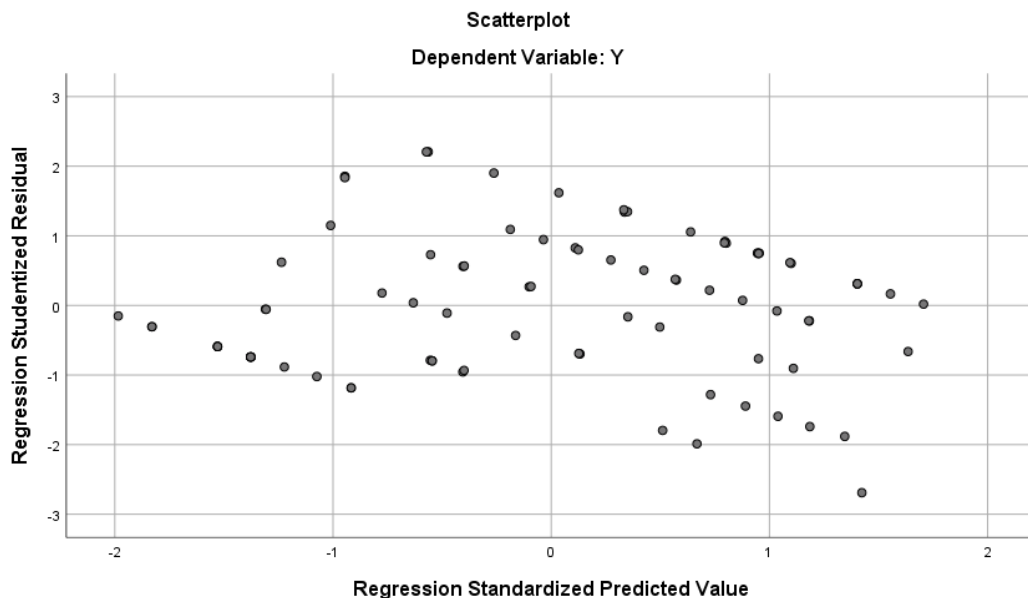
Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dilihat dari gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik itu dekat dengan garis itu menunjukkan bahwa model regresi dapat diterima. Sedangkan jika semisal titik-titik menyebar jauh dari garis, maka model regresi tidak dapat diterima

2. Uji Heteroskedastisitas

Didalam Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang dimana dapat mendeteksi adanya nilai variabel yang berbeda dalam model regresi. Variabel yang dipertimbangkan adalah kecerdasan Emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Jika terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel uji heteroskedastisitas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah ada masalah dengan model regresi karena pengujian ini menentukan apakah ada nilai yang berbeda dari setiap variabel yang terlintas yaitu kecerdasan emosional (X1), Pengetahuan (X2), dan pengalaman kerja (X3) dalam model regresi



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedasitas. Jika terdapat pola yang jelas pada scatterplot (yaitu tren naik), maka data cenderung menunjukkan heteroskedastisitas. Karena tidak ada pola yang jelas, titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu Y yang berarti tidak menunjukkan heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinieritas

Model Multikolinieritas menguji apakah variabel independen pengalaman kerja (X3), pengetahuan kerja (X2), dan kecerdasan emosional (X3) berkorelasi. VIF adalah rasio varians dalam prediksi dengan varians dalam data asli. VIF 10 berarti prediksi memiliki varians lebih banyak daripada data aslinya. VIF 1 berarti prediksi memiliki varians yang lebih sedikit

daripada data aslinya. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi 0 berarti tidak ada korelasi antara nilai prediksi dan nilai aktual, sedangkan nilai toleransi diatas 0,1 berarti ada korelasi sempurna antara nilai prediksi dan nilai aktual

Tabel 4 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	,846	1,182	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	,563	1,776	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	,515	1,943	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber :
Data
primer

diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa *Variance Influence factor* (VIF) untuk semua variabel kurang dari 10 berarti data dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel independen. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

SPSS adalah program komputer yang digunakan untuk analisis regresi. Ketika program tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, didapatkan hasil sebagai berikut

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,691	2,364		3,253	,002		
	X1	-,183	,085	-,185	-2,145	,035	,846	1,182
	X2	,427	,108	,419	3,955	,000	,563	1,776
	X3	,422	,119	,392	3,540	,001	,515	1,943

Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,691 - 0,183 X_1 + 0,427 X_2 + 0,422 X_3 + e$$

- Y = Kinerja karyawan
 α = Koefisien konstanta
 β_1 = Koefisien regresi kecerdasan emosional
 β_2 = Koefisien regresi pengetahuan

β_3	=	Koefisien regresi pengalaman kerja
X_1	=	Kecerdasan emosional
X_2	=	Pengetahuan
X_3	=	Pengalaman kerja
e	=	Estimasi Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 7,691 tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antar variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen independen meliputi kecerdasan emosional (X_1), Pengetahuan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) bernilai 0 persen maka nilai Kinerja karyawan sebesar 7,691
2. Nilai koefisien X_1 sebesar -0,183 menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika jika variabel kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,183 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan
3. Variabel pengetahuan kerja X_2 memiliki koefisien sebesar 0,427 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara Pengetahuan dengan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel Pengetahuan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,427 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan
4. Variabel pengalaman kerja sebagai X_3 yang dimana memiliki koefisien sebesar 0,422 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel Pengalaman kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,422 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan

4.7 Uji T (Parsial)

Uji T yang dilakukan dalam SPSS digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil pengujian ini seperti terlihat pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan dengan kecerdasan emosional (X_1) dilihat dari nilai signifikansi X_1 0,035 lebih kecil daripada 0,05. Namun dilihat dari nilai t-hitung yang bernilai -2,145 memiliki nilai lebih kecil dari t-tabel yang bernilai 1,663. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan parsial yang bernilai negatif terhadap kecerdasan emosional

Variabel pengetahuan kerja X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hanya sebagian kecil karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan untuk nilai t-hitung sebesar 3,955 lebih tinggi daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,633. Dengan demikian kinerja karyawan memiliki hubungan parsial bernilai positif dengan pengetahuan kerja

Nilai t-hitung untuk variabel Pengalaman kerja X_3 sebesar 3,540 sedangkan nilai t-tabelnya hanya sebesar 1,633. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki hubungan parsial yang bernilai positif dengan pengalaman kerja. Variabel pengalaman kerja (X_3) nilai signifikansinya adalah

0,001 lebih kecil dari 0,05

4.8 Uji F (Simultam)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini kecerdasan emosional (X1), pengetahuan(X2), dan Pengalaman kerja (X3), secara bersama-sama (simultam) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12 Perhitungan Uji F pada tabel signifikansi 0,05

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,313	3	47,438	25,418	,000 ^b
	Residual	153,036	82	1,866		
	Total	295,349	85			

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa ketika kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja semua tumpang tindih pada saat yang sama, hal itu berdampak besar pada kinerja karyawan. Nilai-nilai dalam tabel adalah signifikan yang berarti dibawah 0,05. F-hitung sebesar 25,418 lebih dari f-tabel sebesar 2,48 artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan

4.9 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Analisa pengujian koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat dari nilai koefisien R dan R². Nilai R² menunjukkan seberapa dekat garis regresi dengan data yang sebenarnya, dan nilai R menunjukkan besarnya korelasi antara semua variabel. Hasil pengukuran dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil perhitungan Uji koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,463	1,366

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Hasil pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan pengalaman kerja, pengetahuan, dan kecerdasan emosional adalah kuat, dengan nilai 0,694. SPSS digunakan untuk menghitung koefisien determinasi berganda dengan melihat nilai Adjusted R Square dimana hasilnya sebesar 0,463 yang menunjukkan bahwa 46,3 % kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan ketiga variabel didalam penelitian ini, sedangkan sisanya 53,7 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini

4.10 Pengujian Hipotesis Untuk Variabel Yang Berpengaruh

Hasil Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang memiliki pengaruh dominan ditentukan oleh nilai -nilai beta yang paling tinggi. Berikut adalah hasil uji Beta dari seluruh variabel dalam penelitian.

Tabel 4.14 Nilai Koefisien Beta

VARIABEL	STANDARDIZED COEFFICIENT (BETA)
Kecerdasan Emosional (X1)	-0,185
Pengetahuan kerja (X2)	0,419
Pengalaman Kerja (X3)	0,392

Sumber : Data Olahan Sendiri, 2023

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel yang dominan atau yang paling besar adalah variabel pengetahuan kerja (X2) yang memiliki nilai 0,419. Hal ini berarti pengetahuan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)

4.11 Uji Hipotesis

Dari hasil pengolahan data yang sudah dibuat maka hasil yang sudah diperoleh akan dibandingkan dengan hipotesis yang sudah dibuat. Adapun perbandingan hasil olah data dan hipotesis adalah sebagai berikut

Tabel 4 15 Uji Hipotesis

Teknik Uji	F	T	Sig	Keterangan
Uji T untuk X1		-2,145	0,035	Ditolak
Uji T untuk X2		3,955	0,000	Diterima
Uji T untuk X3		3,540	0,001	Diterima
Uji F	25,418		0,000	Diterima

Sumber : Diolah dengan menggunakan Spss,2023

1. Hubungan pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan setelah dilakukan olah data untuk menguji hubungan X1 dengan Y didapat bahwa Kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh parsial yang bernilai negatif dengan Kinerja Karyawan dilihat dari nilai signifikansi X1 0,035 lebih kecil daripada 0,05 dan dilihat dari nilai t-hitung yang bernilai -2,145 memiliki nilai lebih kecil dari t-tabel yang bernilai 1,663. Hasil penelitian ini melemahkan pada penelitian Erdiyanti dan Syawal (2018) Kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja guru pada SMA negeri 1 Kendari. Maksud hasil diatas adalah bahwa Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan yang dimiliki pada karyawan PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
2. Hubungan pengaruh pengetahuan Kerja dengan Kinerja Karyawan setelah dilakukan olah data untuk menguji hubungan X2 dengan Y didapat bahwa pengetahuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial yang bernilai positif dengan Kinerja Karyawan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan untuk nilai t-hitung sebesar 3,955 lebih besar daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,633. Hasil penelitian ini menguatkan pada penelitian Irnawati (2022) yang dimana Pengetahuan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Linus Trans Indonesia.

Hal ini berarti Pengetahuan kerja dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut

3. Hubungan pengaruh Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan setelah dilakukan olah data untuk menguji hubungan X3 dengan Y didapat bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial yang bernilai positif dengan Kinerja Karyawan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sedangkan untuk nilai t-hitung sebesar 3,540 lebih besar daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,633. Hasil penelitian ini menguatkan pada penelitian Irnawati (2022) yang dimana Pengetahuan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Linus Trans Indonesia. Dalam artian bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut
4. Hubungan pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Pengetahuan Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan setelah dilakukan olah data untuk menguji hubungan X1, X2, X3 dengan Y didapat bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan signifikan yang berarti dibawah 0,05. F-hitung sebesar 24,014 lebih besar dari f-tabel sebesar 3,08. Hasil penelitian ini menguatkan pada penelitian Tedi (2020) yang dimana Pengetahuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV Ria Busana . Hal ini berarti ketiga variabel yaitu kecerdasan emosional, pengetahuan kerja, dan pengalaman kerja sangat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode penelitian kuantitatif, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kecerdasan emosional menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud). Hal ini menyatakan bahwa dalam pengelolaan emosi karyawan di Terminal Jamrud belum maksimal sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sering kali mudah marah, sulitnya mengambil keputusan, mudah untuk stress, sulit dalam bekerja sama dan lain sebagainya sehingga mempersulit karyawan tersebut dalam mencapai kinerja yang baik
2. Variabel Pengetahuan kerja secara signifikan berpengaruh parsial yang bernilai negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,955 lebih tinggi daripada nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,633 berarti hipotesis diterima. Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan dapat membantunya dalam meningkatkan kinerjanya
3. Variabel pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh parsial yang bernilai negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 3,540 sedangkan nilai t-tabelnya hanya sebesar 1,633 berarti hipotesis diterima dalam artian pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan dapat membantu dalam meningkatkan kinerjanya
4. Variabel Kecerdasan Emosional (X1), Pengetahuan (X2), dan Pengalaman kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan melalui f-hitung sebesar 25,418 lebih besar dari f-tabel sebesar 2,48 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05 berarti hipotesis diterima dalam artian ketiga variabel jika diterapkan bersamaan akan membantu karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerjanya

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran atau masukan sebagai pertimbangan bagi perusahaan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Seiring dengan meningkatnya kecerdasan emosional, pengetahuan, dan pengalaman kerja maka akan membantu perusahaan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) memberikan gambaran terkait kinerja karyawan)

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Erdiyanti dan Syawal, 2018, “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kendari*”, Shautut Tarbiyah, Ed ke-39 Th. XXIV, November 2018 IAIN Kendari
- Filatrovi, Yuniawan dan Kristanto, 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota Semarang*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Inovasi, Vol 2 tahun 2018, Universitas Dr Soetomo Surabaya
- Gerhana, W. , Rehti & Wasis 2019. “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan*” Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan 3(1), 49-57
- Henry S. 2020. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten LabuhanBatu*” Utara. Jurnal
- Hustia, A.(2020).”*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*” Jurnal Ilmu manajemen 10(1), 81
- Howard Gardner 2021. “*Discipline Mind: What All Students Should Understand*. Simon & Schuster
- Irnawati 2020. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Linus Trans Indonesia*”. Jurnal Baruna Horizon
- Kalangi, M. H. E. & Sari, N (2019). “*Beban Sewa alat dan Foreman Terhadap Profitmargin PT Samudra Raya Indo Lines*”. Jurnal Baruna Horizon, 2(1). 59-70
- Kusumastuti, A., Khoiron, A.M & Achmadi, T.A (2020).”*Metode penelitian Kuantitatif*”. Yogyakarta: Deepublish
- Nazrina. S. 2022. “*Pengaruh Stress Kerja, Kecerdasan Emosional, Burnout Terhadap kinerja Karyawan PT. Najati Dockyard*”. STIA Manajemen Kepelabuhan Surabaya
- Prastyorini, J. & Soedjono. (2020).”*Pengetahuan Bisnis Cargo*”. Surabaya: Pondok Pesantren Jagad Alimussiry

- Suci A. 2021. "*Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard*". Jurnal
- Sugiyono. (2018)."*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta"
- Tedi. 2020. "*Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ria Busana*". Jurnal
- Wirawan, E., Bagia, I.W., & Susila, A.J., (2019)."*Pengaruh Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*". Jurnal Manajemen 5 (1), 60-67
- Yuyun S. 2022. "*Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai*". Jurnal

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi

Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi

Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi

Lampiran 4 Data Tabulasi

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	5	4	4	4	5	22
2	5	5	5	4	4	23
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	4	5	4	23
5	4	5	4	4	4	21
6	4	5	5	5	5	24
7	5	4	4	5	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	3	23
10	5	3	5	4	5	22
11	5	5	5	4	5	24
12	5	4	4	4	5	22
13	4	5	4	5	4	22
14	5	5	5	4	4	23
15	4	5	5	4	5	23
16	5	5	5	5	4	24
17	5	3	5	4	5	22
18	5	4	4	4	5	22
19	4	5	4	5	4	22
20	5	4	3	3	5	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	5	5	4	23
23	5	4	5	5	5	24
24	4	5	4	4	4	21
25	3	4	3	5	5	20
26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	5	5	5	24
28	3	5	4	5	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	5	5	5	24
31	4	5	3	5	4	21
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	5	5	5	24
35	5	5	5	5	5	25
36	5	4	5	4	5	23
37	5	5	5	5	5	25
38	4	5	4	4	4	21
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	5	5	5	24
41	5	5	5	5	5	25
42	5	4	5	5	5	24
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	4	4	23

46	5	5	4	4	5	23
47	5	3	5	4	4	21
48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	5	5	5	24
50	5	5	5	5	5	25
51	4	5	4	5	4	22
52	4	5	4	4	4	21
53	5	4	5	3	3	20
54	5	3	5	5	5	23
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	4	5	4	4	4	21
58	5	5	5	5	5	25
59	5	4	5	5	5	24
60	5	5	5	5	5	25
61	5	4	5	3	5	22
62	5	3	5	4	5	22
63	5	3	5	4	5	22
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	5	25
66	5	3	4	5	5	22
67	5	4	4	4	4	21
68	4	5	4	4	4	21
69	5	4	5	4	5	23
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	5	4	5	4	4	22
74	5	4	5	4	5	23
75	4	5	4	4	4	21
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	4	4	23
78	5	5	5	5	5	25
79	4	5	4	4	4	21
80	5	4	5	5	5	24
81	5	5	4	5	4	23
82	5	4	5	5	5	24
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	5	5	5	25
85	5	5	5	4	5	24
86	4	5	4	4	4	21

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

48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	5	5	5	24
50	5	3	5	4	4	21
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	5	3	5	3	5	21
55	5	5	5	5	5	25
56	5	4	5	4	4	22
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	3	5	3	5	21
61	5	5	4	5	5	24
62	5	5	4	5	5	24
63	5	5	5	5	5	25
64	5	4	5	4	4	22
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	4	5	5	24
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	5	5	22
70	4	5	4	4	5	22
71	5	4	4	4	4	21
72	5	5	5	5	5	25
73	4	5	4	4	5	22
74	5	5	5	5	5	25
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	4	4	23
78	5	5	4	5	5	24
79	4	4	4	4	4	20
80	4	5	5	5	5	24
81	4	4	4	4	4	20
82	5	4	4	4	5	22
83	5	4	4	5	5	23
84	5	5	5	5	5	25
85	5	4	4	4	4	21
86	4	5	4	5	4	22

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
1	3	4	5	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	4	4	21
4	5	5	4	5	4	23
5	4	4	5	5	5	23
6	5	5	4	5	4	23
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	4	5	22
10	5	4	5	5	5	24
11	5	5	4	4	4	22
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	5	5	23
15	5	4	5	4	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	5	4	5	23
18	5	5	5	5	5	25
19	5	4	3	5	4	21
20	5	4	4	5	5	23
21	5	3	5	4	5	22
22	4	4	3	5	5	21
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	5	5	24
26	5	4	5	4	4	22
27	5	5	5	5	5	25
28		5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	5	4	4	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	5	4	5	23
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	4	24
38	4	5	5	4	4	22
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	5	5	5	24
41	4	4	5	4	5	22
42	5	3	4	4	5	21
43	5	4	4	5	5	23
44	5	4	5	5	5	24
45	4	4	5	5	4	22
46	5	5	5	4	5	24
47	4	5	4	4	5	22

48	4	4	4	4	4	20
49	4	5	4	4	4	21
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	4	5	5	4	5	23
54	5	4	5	4	5	23
55	4	5	4	5	5	23
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25
59	5	4	5	4	5	23
60	5	5	5	5	5	25
61	5	4	5	4	5	23
62	5	4	4	5	5	23
63	5	5	4	4	5	23
64	4	5	4	5	5	23
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	4	5	5	24
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	5	4	4	21
70	5	5	3	5	5	23
71	5	4	5	5	5	24
72	4	5	5	4	4	22
73	5	4	4	4	4	21
74	5	5	5	5	5	25
75	5	4	5	4	4	22
76	4	4	5	4	4	21
77	5	4	4	4	5	22
78	5	5	5	5	5	25
79	4	4	5	4	4	21
80	5	5	5	5	5	25
81	4	5	4	4	4	21
82	5	5	4	5	5	24
83	5	4	4	4	5	22
84	5	5	5	5	5	25
85	4	5	4	4	4	21
86	4	4	4	4	5	21

No.	Y.1	Y2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	3	4	5	5	4	21
2	5	5	5	4	5	24
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	4	5	22
6	5	4	4	5	5	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	5	5	5	24
12	5	4	5	5	5	24
13	5	5	5	4	5	24
14	5	5	4	4	4	22
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	4	5	5	23
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	4	5	5	4	5	23
22	4	4	5	4	4	21
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	4	4	5	22
26	4	5	5	4	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	5	5	5	24
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	5	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	5	5	5	24
35	5	5	5	3	5	23
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	4	24
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	5	5	5	24
41	5	5	4	5	4	23
42	5	4	5	3	5	22
43	5	5	5	5	5	25
44	5	4	5	5	5	24
45	4	4	4	5	5	22
46	5	5	5	4	5	24
47	4	5	4	4	5	22

48	4	4	4	4	4	20
49	5	3	5	4	4	21
50	5	4	4	4	5	22
51	4	4	4	5	4	21
52	4	4	4	4	4	20
53	4	5	5	3	5	22
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	4	4	4	20
58	5	4	5	5	5	24
59	5	5	4	5	5	24
60	4	5	4	5	5	23
61	5	5	5	5	5	25
62	4	5	3	5	4	21
63	5	5	5	5	5	25
64	5	4	4	4	4	21
65	5	4	5	3	5	22
66	5	5	5	5	5	25
67	4	5	5	4	4	22
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	5	4	4	4	4	21
71	5	4	5	4	5	23
72	5	5	5	5	5	25
73	5	4	5	4	4	22
74	5	5	5	5	5	25
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	5	4	4	21
79	4	4	4	4	4	20
80	5	5	5	5	5	25
81	4	4	4	4	4	20
82	5	4	5	5	5	24
83	4	4	4	4	5	21
84	5	3	5	5	5	23
85	4	4	5	4	4	21
86	5	4	5	5	5	24

Lampiran 5 Kuesioner

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jabatan

Lama Bekerja Di perusahaan :

Pendidikan Terakhir :

B. Tata cara pengisian kuesioner

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (v) pada jawaban yang Anda pilih
2. Ada lima alternatif jawaban yang Anda pilih :masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda
 - Sangat Setuju (SS) ->5
 - Setuju (S) ->4
 - Cukup Setuju -> 3
 - Tidak Setuju ->2
 - Sangat Tidak setuju ->1

C. Item Pernyataan

A. Variabel Kecerdasan emosional (X1)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kecakapan Pribadi					
1. Saya mampu mengenali dan memahami emosi diri sendiri					
2. Saya dapat mengelola emosi diri sendiri dengan baik dalam situasi yang menantang					
Kecakapan Sosial					
3. Saya mampu menyelesaikan konflik dengan rekan kerja secara konstruktif					
Keterampilan Sosial					
4. Saya mampu memahami dan merespon emosi rekan kerja dengan empati					
Ruang Gerak					
5. Saya biasanya dapat menjaga suasana hati positif di lingkungan kerja					

B. Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
------------	----	---	----	----	-----

Pendidikan Formal					
1. Pengetahuan yang saya peroleh semasa pendidikan sekolah ataupun dalam perkuliahan dapat berguna didalam pekerjaan saya					
Pendidikan non formal					
2. Saya merasa pengetahuan teknis yang saya miliki mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
3. Saya merasa memiliki pemahaman yang baik tentang prosedur dan kebijakan yang berlaku di perusahaan ini yang membantu meningkatkan kinerja saya					
4. Saya merasa mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang cukup untuk meningkatkan pengetahuan kerja saya					
Minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan					
5. Saya percaya pengetahuan kerja saya akan terus berkembang dan berdampak positif pada kinerja saya di masa depan					

C. variabel Pengalaman Kerja(X3)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Jangka waktu					
1. Pengalaman kerja Anda membantu meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
Informasi dan Kemampuan yang dimiliki					
2. Pengalaman kerja Anda akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang Anda lakukan					
Dominasi Pekerjaan					
3. Kemampuan Anda dalam mengatasi tantangan pekerjaan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki					
4. Anda mengendalikan pengalaman kerja Anda untuk mengambil keputusan dalam situasi pekerjaan					
5. Pengalaman kerja Anda berkontribusi dalam mengidentifikasi solusi yang efektif untuk masalah pekerjaan					

D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kemampuan Konseptual					
1. saya dapat secara konsisten mencapai target kerja yang ditetapkan.					
2. saya dapat menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka.					
Kemampuan Hubungan Itepersonal					

3. saya memiliki keterampilan komunikasi yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan.					
4. saya dapat bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.					
Kemampuab Teknis					
5. saya mampu mengatasi tantangan dan masalah pekerjaan dengan baik					

Saya merasa mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang cukup untuk meningkatkan pengetahuan kerja saya