

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMPETENSI,
KREDIBILITAS, DAN KecERDASAN EMOSIONAL PADA PT. SUMATERA
TROPICAL SPICES**

***ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON COMPETENCY,
CREDIBILITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE AT PT. SUMATERA TROPICAL
SPICES***

Ari Restu Pebrian¹⁾*, Aminar Sutra Dewi²⁾

¹⁾ AKBP STIE “KBP”, Jl. Khatib Sulaiman No.61 Kota Padang, arirestupebrian@gmail.com

²⁾ AKBP STIE “KBP”, Jl. Khatib Sulaiman No.61 Kota Padang, aminarsutradewi@akbpstie.ac.id

ABSTRAK : Era globalisasi banyak bisnis yang berkembang di negara lain sehingga menjadi tantangan bagi perusahaan domestik seperti perusahaan dibidang produksi kayu manis dalam mendapatkan bahan baku dan penjualan hasil olahan, adapun tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kredibilitas terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 77 (tujuh puluh tujuh) responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kredibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *globalisasi, produksi, karyawan.*

ABSTRACT: *In the era of globalization, many businesses are developing in other countries, making it a challenge for domestic companies such as companies in the field of cinnamon production in obtaining raw materials and selling processed products. The aim of the research is to determine the influence of competence on employee performance, the influence of credibility on employee performance and the influence of emotional intelligence on employee performance at PT. Sumatra Tropical Spices. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive approach. The sample in this study was 77 (seventy seven) respondents with a sampling technique using total sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. This research shows that competency results have a positive and significant effect on employee performance, credibility has a positive and significant effect on employee performance, and emotional intelligence has a significant positive effect on employee performance.*

Keywords: *globalization, production, employees)*

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi, dunia menjadi tidak terbatas, dan negara-negara saling terhubung dan berkomunikasi dengan nyaman, menciptakan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi dunia. Bahkan, banyak bisnis yang tidak lagi diam di satu negara, tetapi mulai membuka cabang di negara lain. Sehingga tantangan bagi perusahaan domestik maupun internasional menjadi semakin sulit. Belum lagi industri pengelolaan kayu manis menghadapi berbagai persaingan dalam mendapatkan bahan baku dan penjualan hasil olahan.

PT. Sumatera Tropical Spices (PT. STS) merupakan salah satu perusahaan rempah yang mengelola kulit manis. Perusahaan ini mengelola dan mengekspor kayu manis yang didapat dari hasil perkebunan kayu manis yang didapat dari supplier. PT. STS memproduksi dua jenis produk jenis kulit diekspor keluar negeri, seperti Amerika, Vietnam dan Ukraina. Tingkat ekspor produk ini lebih banyak ke Amerika karena permintaan untuk produk kulit manis ini lebih tinggi.

Perusahaan saat ini mengalami ketidakstabilan terhadap pemenuhan permintaan pada kulit manis yang tiap bulannya bervariasi. Banyaknya bahan baku kulit manis yang sudah di pesan dan harus diproses menjadi produk jadi menumpuk di gudang sehingga menyebabkan biaya penyimpanan meningkat, harga menjadi tidak kompetitif dan penurunan keuntungan. Hal tersebut bisa terjadi karena kurang mampunya karyawan dalam mengatur dan menganalisa supply dan permintaan sehingga menyebabkan berbagai masalah terjadi.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat serta tujuan strategis organisasi (Yanti, 2021). Dengan demikian kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakan, banyak yang dapat menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan seperti kompetensi, kredibilitas, kecerdasan emosional, dan lain sebagainya. Pada strategi sosialisasi perjanjian kerja dari target 100 % hanya terealisasi hanya memiliki persentase 80%. Begitu juga dengan strategi yang lainnya masih belum mencapai target. Hal ini berarti masih ada kesalahan-kesalahan atau kelalaian dari karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan demikian masih kurang terealisasi berdasarkan target yang telah ditentukan. Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk menambah kinerja karyawan, diantaranya kompetensi, kredibilitas, kecerdasan emosional.

Kompetensi mengacu pada karakteristik di balik perilaku, menggambarkan karakteristik pribadi (sifat), konsep diri, nilai, pengetahuan atau keterampilan yang menghasilkan kinerja tinggi di tempat kerja. Menurut Liestiati, (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah dasar dari setiap pelaksanaan pekerjaan, karena dengan kompetensi, suatu pekerjaan dapat dilakukan dan diselesaikan dengan baik. karyawan yang kurang memiliki kompetensi dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan yang membuat perusahaan mengalami kerugian. penilaian kompetensi yang telah dilakukan terhadap kompetensi karyawan di atas dapat dilihat bahwa dimana pada tahun 2018-2022 belum ada karyawan yang meraih posisi kompetensi K1 yaitu kompetensi yang sangat baik secara keseluruhan, dan kemudian karyawan dengan kompetensi K2 dari tahun 2018-2022 mengalami penurunan, lalu pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan karena terdapat karyawan yang meraih nilai kompetensi K3 dengan persentase lebih besar dan bahkan terdapat karyawan dengan kompetensi K4, yang mengartikan bahwa kompetensi yang di miliki oleh karyawan masih perlu di kembangkan lagi agar dapat memiliki dan mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dan menghasilkan kinerja sesuai harapan perusahaan.

Kredibilitas merupakan bagian dari fungsi manajemen planning, berarti memercayai kemampuan dan keahlian karyawan untuk berada di jalur yang tepat guna mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Kredibilitas tidak dapat dipisahkan dari sesuatu yang secara sadar diusahakan oleh seseorang dengan segala pengetahuan, keahlian dan etos kerja untuk menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut. Ini berarti bahwa seseorang dengan kredibilitas tidak lagi berbicara tentang kemampuan untuk mengetahui apakah dia tersedia untuk bekerja, dan kredibilitas itu mengarah pada dua hal. Aspek pertama adalah bagaimana dia dapat menggunakan semua kemampuan dan keahlian yang dia bawa secara maksimal dalam praktik untuk bekerja dengan baik sehingga orang lain menganggap dia sebagai pekerja yang baik. Kedua, kredibilitas terbentuk karena perilaku kerja yang melekat pada organisasi, yaitu ia tidak hanya dapat melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi juga ramah, baik hati, sopan, taat aturan, jujur, disiplin (Liestiati, 2020). Selain kredibilitas, faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan ya itu kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional merupakan suatu keahlian seseorang dalam mengatur dan mengontrol emosi pada diri sendiri ataupun berhadapan orang lain guna memotivasi diri pada tekanan dan mengendalikan diri untuk saling menguntungkan (Puspitasari & Hadi, 2020). Emosi memainkan peranan yang sangat kritis dan menjadi sangat berarti dalam sebuah pengambilan keputusan, memecahkan masalah dan menggunakan inteletualnya untuk mencapai suatu tujuan (Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, 2018). Selain itu, kecerdasan emosional termasuk dalam fungsi manajemen pelaksanaan (implementation and execution). Agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar, diperlukan tidak hanya bekerja dengan cerdas, tetapi juga harus mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan arif dan tenang, serta mampu mengendalikan diri agar setiap pekerjaan dilakukan secara cermat, cermat, tuntas dan membuahkan hasil. berorientasi, memuaskan (Liestiati, 2020).

Dalam konteks ini bagaimana perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan sehingga mampu bersaing dalam persaingan global. Singkatnya, kita dapat melihat dengan jelas bahwa kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung

pada sumber daya manusia yang ada, dan semakin pintar suatu perusahaan dalam hal rekrutmen dan seleksi, kemampuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dan menciptakan reputasi kerja yang berkualitas semakin baik. Efektif untuk pencapaian tujuan perusahaan, sasaran, misi dan visi.

B. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif. Jenis data digunakan penelitian ini ialah data kuantitatif dengan melakukan survey secara langsung ke objek penelitian. Objek penelitian ini seluruh karyawan PT. Sumatra Tropical spices. Dalam penelitian ini, metode pemeriksaan digunakan oleh total sampling. Total Sampling yaitu teknik pengambilan sampling apabila keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun sampel digunakan penelitian ini adalah berjumlah 77 orang yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Sumatera Tropical Spices. Instrumen dalam pemeriksaan ini berupa polling atau survei. Alat pemilah informasi sangat menentukan valid tidaknya suatu informasi, karena kebenaran informasi sangat menentukan sifat hasil pemeriksaan. Instrumen yang layak harus memenuhi dua prasyarat penting, khususnya yang substansial dan dapat diandalkan .

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang mana uji t bertujuan untuk mengetahui apabila variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa variabel Kompetensi, Kredibilitas dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Indikator pengujian yang digunakan adalah t-statistik dan taraf signifikan sebesar 0,05. Apabila t-hitung > t-tabel atau nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila t-hitung < t-tabel atau nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Kompetensi (X1)

Pada variable Kepemimpinan item pernyataan yang di bagikan kepada 77 orang Karyawan dimana deskripsi komponen-komponen dari variabel sebagai berikut.

Tabel 1. Rata-rata Tingkat Capaian Responden Kompetensi (X1)

No	Skala					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS					
	5	4	3	2	1					
1	64	10	1	2	0	77	367	4.766	68.598	Baik
2	46	19	10	1	1	77	339	4.403	63.364	Baik
3	50	24	1	1	1	77	352	4.571	65.794	Baik
4	10	34	31	1	1	77	282	3.662	62.710	Baik
5	13	36	26	2	0	77	291	3.779	64.393	Baik
6	20	39	18	0	0	77	310	4.026	67.944	Baik
7	27	35	12	3		77	317	4.117	69.252	Baik
8	18	33	21	4	1	77	294	3.818	64.953	Baik
9	18	37	19	3		77	301	3.909	66.262	Baik
10	21	38	15	3		77	308	4.000	67.570	Baik
rata-rata									65.467	Baik

Dari tabel di atas rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk item Kepemimpinan adalah 65,467 dengan kriteria sangat baik.

b. Kredibilitas (X2)

Pada variabel Motivasi item pernyataan yang di bagikan kepada 77 orang Karyawan dimana deskripsi komponen-komponen pernyataan variabel Motivasi sebagai berikut.

Tabel 2. Rata-rata Tiangkat Capaian Responden Kredibilitas (X2)

No	Skala					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS					
	5	4	3	2	1					
1	33	31	13	0	0	77	328	4.260	61.308	Baik
2	30	26	20	1	0	77	316	4.104	69.065	Baik
3	25	26	24	2	0	77	305	3.961	67.009	Baik
4	36	34	7	0	0	77	337	4.377	62.991	Baik
5	27	42	8	0	0	77	327	4.247	61.121	Baik
6	33	39	5	0	0	77	336	4.364	62.804	Baik
7	31	41	5	0	0	77	334	4.338	62.430	Baik
8	35	36	6	0	0	77	337	4.377	62.991	Baik
9	35	33	8	1	0	77	333	4.325	62.243	Baik
10	28	40	8	1	0	77	326	4.234	60.935	Baik
rata-rata									64.050	Baik

Dari tabel di atas rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah 64,050 termasuk pada kategori baik.

c. Kecerdasan Emosional (X3)

Pada variabel Motivasi item pernyataan yang di bagikan kepada 77 orang Karyawan dimana deskripsi komponen-komponen pernyataan variabel Motivasi sebagai berikut:

Tabel 3. Rata-rata Tiangkat Capaian Responden Kecerdasan Emosional (X3)

No	Skala					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS					
	5	4	3	2	1					
1	34	32	11	0	0	77	331	4.299	61.869	Baik
2	28	44	5	0	0	77	331	4.299	61.869	Baik
3	24	50	3	0	0	77	329	4.273	61.495	Baik
4	29	40	8	0	0	77	329	4.273	61.495	Baik
5	32	39	6	0	0	77	334	4.338	62.430	Baik
6	37	32	8	0	0	77	337	4.377	62.991	Baik
7	13	30	28	2	4	77	277	3.597	61.776	Baik
8	16	45	15	1	0	77	307	3.987	67.383	Baik
9	24	35	15	3	0	77	311	4.039	68.131	Baik
10	12	36	22	5	2	77	282	3.662	62.710	Baik
rata-rata									62.025	Baik

Dari tabel di atas rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah 62,025 termasuk kategori baik.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rata-rata nilai TCR pada variabel Kinerja Karyawan dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Rata-rata Tingkat Capaian Responden Kinerja Karyawan

No	Skala					N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS					
	5	4	3	2	1					
1	46	17	14	0	0	77	340	4.416	63.551	Baik
2	30	18	29	0	0	77	309	4.013	67.757	Baik
3	24	27	25	1	0	77	305	3.961	67.009	Baik
4	10	35	32	0	0	77	286	3.714	63.458	Baik
5	22	28	27	0	0	77	303	3.935	66.636	Baik
6	20	24	32	1	0	77	294	3.818	64.953	Baik
7	42	30	5	0	0	77	345	4.481	64.486	Baik
8	45	31	1	0	0	77	352	4.571	65.794	Baik
9	41	36	0	0	0	77	349	4.532	65.234	Baik
10	40	35	1	1	0	77	345	4.481	64.486	Baik
rata-rata									65.561	Baik

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk variabel kinerja Karyawan dalah 65,651 dengan kriteria baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai Alpha sebesar 0.05. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian uji normalitas pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,070	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu uji hubungan sesama variabel independen. Uji multikolinearitas ini berguna untuk menghindari supaya jangan ada diantara variabel independen yang berkorelasi sesamanya, maka terlebih dahulu harus dilihat hubungan dari masing-masing variabel dengan melihat nilai VIF.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tollerance	Kesimpulan
1	Kompetensi	1,527	0,655	Bebas gejala multikolinearitas
2	Kredibilitas	1,146	0,873	Bebas gejala multikolinearitas
3	Kecerdasan Emosional	1,505	0,664	Bebas gejala multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.10 menunjukkan nilai tolerance dari variabel Kompetensi $0,655 > 0,1$, nilai VIF $1,527 < 10$, variable Kredibilitas $0,873 > 0,1$ dan nilai VIF $1,146 < 10$ dan nilai tolerance variabel Kecerdasan Emosional $0,664 > 0,1$ dan nilai VIF $1,050 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji *glejser* dengan nilai standar 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- a. Jika nilai sign $> 0,05$, maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai sign $< 0,05$, maka penelitian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Kompetensi	0,913	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Kredibilitas	0,717	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
3	Kecerdasan Emosional	0,376	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11 menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel Kompetensi $0,913 > 0,05$, variabel Kredibilitas $0,717 > 0,05$ dan variabel Kecerdasan Emosional $0,476 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

3. Analisis Linear Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Keterangan	Koeficient	Standar Error	Sign.
Constant	6,573	5,037	0,196
Kopetensi	0,345	0,125	0,007
Kredibilitas	0,232	0,084	0,008
Kecerdasan Emosional	0,274	0,124	0,030

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

$$Y = 6,573 + 0,345X_1 + 0,232 X_2 + 0,274X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- a. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 6,573 satuan, artinya jika variabel Kompetensi (X_1), Kredibilitas (X_2) dan Kecerdasan Emosional diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 6,573 satuan.
- b. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,345 satuan artinya apabila kepemimpinan meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,345 satuan.
- c. Koefisien regresi Kredibilitas sebesar 0,232 satuan artinya setiap peningkatan variable Kredibilitas sebesar satu-satuan maka variable kinerja karyawan meningkat sebesar 0,232 satuan dengan asumsi variable lain dianggap konstan.

- d. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar 0,274 satuan artinya setiap peningkatan variable Kecerdasan emosional sebesar satu-satuan maka variable kinerja karyawan meningkat sebesar 0,274 satuan dengan asumsi variable lain dianggap konstan.

4. Uji Hipotesis

Uji Statistik (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Uji t

No	Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	t-tabel	sign	Kesimpulan
1	Kompetensi (X1)	0,309	0,125	2,765	1,992	0,007	H1 diterima
2	Kredibilitas (X2)	0,266	0,084	2,747	1,992	0,008	H2 diterima
3	Kecerdasan Emosional (X3)	0,245	0,124	2,216	1,992	0,030	H3 diterima

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja karyawan (H1).
Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Sumatera tropical Spices dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,765 > 1,992$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,007 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
- Pengaruh variabel Kredibilitas terhadap Kinerja karyawan (H2).
Variabel Kredibilitas (X2) berpengaruh positive dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,747 < 1,992$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,008 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
- Pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan (H3).
Variabel Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh positive dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,216 < 1,992$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,030 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi, kredibilitas, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices
- Kredibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices.
- Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain :

- a. Penelitian ini tentunya masih banyak kekurangannya. Jadi untuk peneliti selanjutnya alangkah baiknya menambah variabel atau menggunakan variabel moderasi atau intervening.
- b. Bagi PT. Sumatera Tropical Spices agar lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja dan tercapainya tujuan bersama.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L., Fayardi, A. O., & Irwansyah, I. (2018). Online Review: Indikator Penilaian Kredibilitas Online Dalam Platform E-Commerce. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 15(2), 141–154. <https://doi.org/10.24002/jik.v15i2.1320>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Asman, M., Isman, I., & Luhung, G. A. (2021). Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Ukm Perdagangan Dan Perindustrian *Jurnal Manajemen Sains*, 1.
- Awza, R. (2012). Kredibilitas, Daya Tarik, Dan Kewenangan Pimpinan Sebagai Komunikator Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 1–55.
- Bertens, K. (2020). *Etika Profesi (Matraman)*. Gramedia Pustaka Utama.
- Clewley, N., Chen, S. Y., & Liu, X. (2009). Evaluation Of The Credibility Shopping In The Uk. *Online Review*, 33(4), 55.
- Dewi, A. S., Ramadhani, P. L., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada Pt. Pln (Persero) Indarung Padang. *Jurnal Pundi*, 05(02), 207–224. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.347>
- Dewi, A. S., & Sanur, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prathita Titiannusantara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (Meka)*, 2(2), 177–184. <https://ejournal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka/article/view/83>
- Dewi, A. S., & Yuvika, R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 648–657. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.208>
- Fadhilah Helmi, A., & Prijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2), 1–18.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Indarti, D. A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Itfan, M., Badaruddin, & Asri. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upbtb Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(1), 105–114.
- Jidan Ananta, O. M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas V Sdn Ketawanggede Malang Skripsi Oleh.
- Karmandita, I., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), 255097.
- Kholifah, H. N. (2023). Analisis Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Goal Orientation Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen Bisnis Syariah*, 4(1), 88–100.

Liestiati, T. S. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional, Kredibilitas, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pilot. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 3(3), 311–320. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V3i3.226>

Manalu, R. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.

Novrianto, A. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 49–55.

Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 34.

Nurlaela. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hadji Kalla Cabang Bulukumba: Pendekatan Big Five Personality. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 129.

Puspitasari, D. P., & Hadi, H. K. (2020). Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business And Innovation Management*, 3, 34–48.

Putra, D. P., Suddin, A., & Suprayitno. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19, 1–13.

Rizaldi, M. R., & Mulyana, D. (2021). Hubungan Kredibilitas Pemimpin Dengan Kinerja Pegawai. In *Sosial Dan Humaniora* (P. 23).

Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis* (Suryandari (Ed.); 3rd Ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In Alfabeta (1st Ed., Issue 465). Alfabeta, Cv.

Sugiyono, P. D. (2017c). *Metode Penelitian Kebijakan*.

Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coco Prima Lelema Indonesia (Effect Of Work Environment, Individual Characteristics And Competence On Employee Performance Of Pt Coco Prima Lelema). *Trang... 4610 Jurnal Emba*, 7(4), 4610–4619.

Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(2), 26–37.

Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Akademik Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 27–33.