

## ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KEUANGAN PERBANKAN

<sup>1</sup>Yuni Pratikno, <sup>2</sup>Maulana Arief

Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Jl. Tanjung Barat Raya, No.11, Pejaten Timur, Pasar Minggu,

DKI Jakarta 12530

<sup>1</sup>yuni.pratikno@gmail.com

<sup>2</sup>maulanarief92@gmail.com

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Industri Keuangan Perbankan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap maupun kontrak pada Industri keuangan perbankan. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil uji t kecerdasan intelektual ialah factor yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 0.719. Uji F kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 42.312. Uji koefisien korelasi memiliki tingkat korelasi antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yakni hubungan yang erat, dengan nilai 0.781. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai 0.610 yang berarti secara keseluruhan faktor dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang kuat.

**Kata kunci:** Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan emosional dan Kinerja karyawan

*Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of intellectual intelligence and emotional intelligence on the performance of employees of Financial industry Bank. The population in this study were permanent and contract employees at Financial industry bank. The method of data analysis uses descriptive methods and quantitative methods, namely multiple linear regression analysis. Based on the results of the t test of intellectual intelligence is the most significant factor on employee performance, with a value of 0.719. F test simultaneously intellectual intelligence and emotional intelligence have a positive and*

*significant effect on employee performance with a value of 42.312. Correlation coefficient test has a level of correlation between intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance, namely a close relationship, with a value of 0.781. The coefficient of determination test obtained a value of 0.610 which means that overall the factors in this study have a strong influence.*

**Keyword:** *Intellectual intelligence, Emotional intelligence, and Employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi kontribusi yang diberikan kepada perusahaan termasuk pelayanan yang berkualitas. Kemudian Mangkunegara (2015: 67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

Di dalam suatu perusahaan, karyawan harus mempunyai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi Industri keuangan perbankan, yakni kemampuan intelektual karyawan diperlukan untuk menjalankan kecerdasan angka, kecerdasan verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif karena pekerjaan yang berbeda menuntut karyawan untuk menggunakan kecerdasan intelektualnya. Pernyataan ini didukung pendapat Adjma (2014: 34) yang

menyatakan kecerdasan intelektual adalah kemampuan kognitif secara global yang dimiliki individu agar bisa bertindak secara terstruktur dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan permasalahan secara positif. Lalu Hunter dalam Akimas dan Bachri (2016: 263-264) mengemukakan hubungan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan yakni terdapat pada kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual sebagai alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang dimasa depan.

Permasalahan selanjutnya yang dihadapi berhubungan dengan kecerdasan emosional diantaranya adalah menghadapi nasabah yang mempunyai tingkat pemahaman berbeda yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang beranekaragam sehingga mengakibatkan karyawan harus mengendalikan emosinya. Lalu ketidakpuasan nasabah dalam menerima

penjelasan dari karyawan dalam melayani setiap keluhan nasabah, karyawan harus mampu mengendalikan dirinya karena nasabah harus diberikan pelayanan terbaik. Pernyataan ini juga didukung dengan pendapat Adjma (2014: 35) yang kecerdasan emosional adalah hubungan antara perasaan, kepribadian, instrik, dan moral. Hal ini diperkuat oleh pendapat Setyaningrum, *et al.* (2016: 214) yang mendeskripsikan terdapat beberapa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Kesadaran Diri, Kesadaran diri yang baik membuat seorang karyawan dapat tampil dengan keyakinan diri, sehingga dapat berbuat tegas dan mampu membuat keputusan yang baik dalam keadaan tidak pasti dan tertekan. 2) Pengaturan Diri, Seorang karyawan yang mampu mengatur emosi diri yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerja individu dan mempunyai kemampuan beradaptasi dalam menghadapi berbagai perubahan. Mengatur emosi membuat seorang karyawan dapat mengendalikan pikiran untuk tetap tenang mengerjakan tugas pribadinya. 3) Motivasi, Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri akan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, sehingga

kinerja akan meningkat. 5) Empati, Kemampuan berempati membuat seseorang menjadi mudah untuk diterima banyak orang dan merasa dihargai, begitu pula hal yang sama dirasakan oleh orang lain yang merasa dirinya dihargai dengan pemikiran yang mempunyai perbedaan sudut pandang. 7) Keterampilan Sosial, Yaitu kemampuan untuk menangani emosi dengan baik dan berinteraksi dengan lancar ketika berhubungan dengan orang lain, mempengaruhi dan memimpin orang lain, dapat menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dalam tim.

Goleman dalam Budiarta, *et al.* (2014: 4) menyatakan hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yakni khusus pada orang-orang yang murni hanya memiliki kecerdasan tinggi, mereka akan cenderung memiliki rasa gelisah tidak beralasan, terlalu kritis, sensitif, cenderung menarik diri, terkesan dingin dan cenderung mengekspresikan kesalahan dan kemarahannya secara tepat. Bila didukung dengan rendahnya taraf kecerdasan emosionalnya, maka orang-orang seperti itu sering menjadi sumber masalah.

Peneliti menyimpulkan secara jelas hubungan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yakni kecerdasan intelektual seorang karyawan terhadap kinerjanya dapat dilihat berdasarkan hasil dari realisasi dan target deskripsi pekerjaannya. Kecerdasan intelektual seseorang menunjukkan kemampuan logika berpikir menemukan fakta obyektif, akurat, dan memprediksi resiko, melihat konsekuensi berdasarkan pertimbangan pada setiap keputusan. Sedangkan kecerdasan emosional merupakan hubungan antara perasaan, instrik, dan moral. Kecerdasan emosional juga mengajarkan karyawan terhadap nilai integritas, kejujuran, komitmen, kreatifitas, ketahanan mental. kebijaksanaan dan penguasaan diri.

Salah satu praktek penilaian kinerja terhadap karyawan Industri keuangan perbankan, sebagaimana terlaksana, mencerminkan kemampuan karyawan untuk memahami tujuan perusahaan, sasaran dan harapan perusahaan yang dilihat berdasarkan laporan sistem manajemen kinerja karyawan tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel 1: Laporan Rekapitulasi Nilai 2017 Semester 1

| REKAPITULASI NILAI SBK DAN PREDIKAT DISTRIBUSI NORMAL PEKERJA         |            |                          |            |                            |         |       |               |      |                                  |               |            |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------|------------|----------------------------|---------|-------|---------------|------|----------------------------------|---------------|------------|
| DALAM DISTRIBUSI NORMAL UNTUK PENILAIAN KINERJA TAHUN 2017 SEMESTER 1 |            |                          |            |                            |         |       |               |      |                                  |               |            |
| UNIT KERJA : INDUSTRI PERBANKAN                                       |            |                          |            |                            |         |       |               |      |                                  |               |            |
| No                                                                    | PN Pekerja | Nama Pekerja & NIK & SDM | PN Pekerja | Masa Kerja/Umur di Tm 2017 | Jabatan | Grade | SEBELUM KUOTA |      |                                  | SETELAH KUOTA |            |
|                                                                       |            |                          |            |                            |         |       | SKO           | SE   | Nilai SBK per-Periode (Desemata) |               | Nilai Akhr |
| 1                                                                     | 8184       | NS                       | 7019       | 6                          | SPV     | 6     | 2,80          | 1,80 | 2,20                             | 3,10          | SB         |
| 2                                                                     | 7094       | US                       | 8184       | 12                         | SPV     | 6     | 2,80          | 1,10 | 2,20                             | 3,20          | SB         |
| 3                                                                     | 7710       | MY                       | 2060       | 12                         | SPB     | 6     | 2,81          | 1,80 | 2,60                             | 3,10          | SB         |
| 4                                                                     | 0818       | NY                       | 2060       | 12                         | AAO     | 6     | 1,80          | 1,20 | 1,80                             | 1,80          | SB         |
| 6                                                                     | 7082       | BAW                      | 2060       | 12                         | AAO     | 6     | 1,70          | 1,20 | 1,80                             | 2,80          | B          |
| 6                                                                     | 7017       | JF                       | 2060       | 12                         | AAO     | 6     | 1,80          | 1,80 | 2,80                             | 1,80          | B          |
| 7                                                                     | 8288       | NO                       | 8184       | 7                          | ULO     | 6     | 1,80          | 1,10 | 2,10                             | 3,10          | SB         |

Sumber: Bagian SDM Industri keuangan perbankan dan diolah oleh Peneliti, 2019

Tabel 2: Laporan Rekapitulasi Nilai 2017 Semester 2

| REKAPITULASI NILAI SBK DAN PREDIKAT DISTRIBUSI NORMAL PEKERJA         |            |                          |            |                            |         |       |               |      |                                  |               |            |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------|------------|----------------------------|---------|-------|---------------|------|----------------------------------|---------------|------------|
| DALAM DISTRIBUSI NORMAL UNTUK PENILAIAN KINERJA TAHUN 2017 SEMESTER 2 |            |                          |            |                            |         |       |               |      |                                  |               |            |
| UNIT KERJA : INDUSTRI PERBANKAN                                       |            |                          |            |                            |         |       |               |      |                                  |               |            |
| No                                                                    | PN Pekerja | Nama Pekerja & NIK & SDM | PN Pekerja | Masa Kerja/Umur di Tm 2017 | Jabatan | Grade | SEBELUM KUOTA |      |                                  | SETELAH KUOTA |            |
|                                                                       |            |                          |            |                            |         |       | SKO           | SE   | Nilai SBK per-Periode (Desemata) |               | Nilai Akhr |
| 1                                                                     | 8184       | NS                       | 7019       | 6                          | SPV     | 6     | 2,20          | 0,90 | 2,00                             | 3,00          | B          |
| 2                                                                     | 7094       | US                       | 8184       | 12                         | SPV     | 6     | 2,20          | 0,90 | 2,00                             | 3,00          | B          |
| 3                                                                     | 7710       | MY                       | 2060       | 12                         | SPB     | 6     | 2,22          | 0,90 | 2,00                             | 3,00          | SB         |
| 4                                                                     | 0818       | NY                       | 2060       | 12                         | AAO     | 6     | 1,72          | 1,20 | 2,00                             | 2,00          | B          |
| 6                                                                     | 7082       | BAW                      | 2060       | 12                         | AAO     | 6     | 1,80          | 1,20 | 2,00                             | 3,00          | B          |
| 6                                                                     | 7017       | JF                       | 2060       | 12                         | AAO     | 6     | 1,80          | 1,20 | 2,00                             | 1,80          | B          |
| 7                                                                     | 8288       | NO                       | 8184       | 7                          | ULO     | 6     | 1,80          | 1,20 | 2,00                             | 3,00          | B          |

Sumber: Bagian SDM Industri keuangan perbankan dan diolah oleh Peneliti, 2019

Keterangan:

| PREDIKAT    | NILAI          |
|-------------|----------------|
| ISTIMEWA    | 3.51 s.d. 4.00 |
| SANGAT BAIK | 3.01 s.d. 3.50 |
| BAIK        | 2.51 s.d. 3.00 |
| CUKUP BAIK  | 2.01 s.d. 2.50 |
| TIDAK BAIK  | 1.00 s.d. 2.00 |

### Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini, maka permasalahan yang diidentifikasi adalah tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional pada kinerja karyawan Industri keuangan perbankan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil laporan rekapitulasi nilai karyawan Industri 1, hampir 75% dari karyawan Industri

keuangan perbankan memiliki predikat SB (Sangat Baik) dan sisanya berpredikat (Baik) di Semester 1 Tahun 2017. 2) Dari Tabel 2 terlihat banyaknya penurunan nilai karyawan menjadi rata-rata predikat B (Baik), yang dimana sebelumnya SB (Sangat Baik) di semester 2 Tahun 2017. 3) Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di sub-bab latar belakang masalah, terlihat adanya masalah karyawan dalam melakukan perhitungan dan ketelitian dimana menguji kecerdasan intelektual karyawan. 4) Juga adanya masalah dalam menghadapi nasabah yang mempunyai tingkat pemahaman yang berbeda-beda yang menguji kecerdasan emosional karyawan.

**Rumusan Masalah**

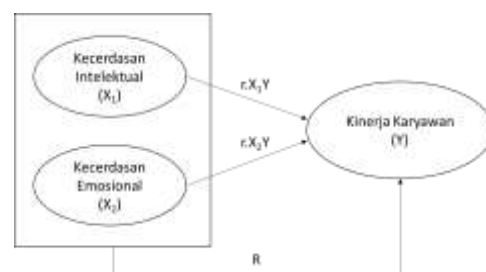
Mengacu pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah :1) Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan Industri Keuangan Perbankan?; 2) Apakah terdapat pengaruh antar kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Industri Keuangan Perbankan? 3) Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional

terhadap kinerja karyawan Industri Keuangan Perbankan?

**METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2016: 53) menyatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Noor (2016: 251) mendefinisikan kerangka berpikir merupakan konseptual tentang hubungan antar variabel dalam penelitian atau hubungan antar konsep dengan konsep lainnya terhadap permasalahan yang diteliti sesuai dengan deskripsi teoritis.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

**Variabel Penelitian**

Sanusi (2011: 79) berpendapat variabel penelitian merupakan struktur teoritis, lalu peneliti mengidentifikasi setiap konstruk dan korelasi dengan proporsi serta teori. Terdapat 2 (dua) jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional), dan variabel dependen (Kinerja karyawan).

### **Unit Analisis**

Sugiyono (2016: 65) menyatakan sumber primer sebagai sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder ialah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Lalu peneliti memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan beberapa metode, yakni kuesioner, dan observasi.

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2015: 180) mengemukakan populasi sebagai wilayah generalisasi yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Industri keuangan perbankan yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh) orang yang berstatus karyawan tetap maupun kontrak.

Kemudian sampel jenuh merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus mewakili seluruh karyawan Industri keuangan perbankan, yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh) orang yang berstatus karyawan tetap maupun kontrak.

### **Analisis Data**

#### **Uji Asumsi Klasik Regresi Linear**

##### **Berganda**

Santoso (2015: 78) mendeskripsikan untuk menguji persamaan regresi linear berganda perlu dideteksi dengan cara, yaitu:

- a. Normalitas, Yakni nilai dari variabel dependen (Y) seharusnya didistribusikan secara normal terhadap nilai variabel independen (X).
- b. Heteroskedastisitas, Yakni variasi disekitar garis regresi seharusnya konstan untuk setiap nilai X.

##### **Analisis Hipotesis**

Dalam penelitian ini uji hipotesis bertujuan sebagai prosedur yang memungkinkan keputusan dapat didesain, yakni keputusan untuk menolak atau tidak hipotesis yang sedang diuji. Lalu hipotesis statistik

merupakan pernyataan mengenai karakteristik fungsi variabel atau mengenai nilai suatu parameter. Sanusi (2011: 120-138) mendeskripsikan uji hipotesis sebagai berikut:

- a. Uji t, Merupakan signifikansi terhadap setiap koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- b. Uji F, Adalah uji anova yang menentukan model yang digunakan dan menganalisis hasil variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien Korelasi dan Determinasi, Sugiyo (2016) menjelaskan uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi variabel secara parsial dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (Sebagai variabel kontrol). Kemudian Sanusi (2011: 130) menambahkan uji koefisien determinasi sebagai proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (lebih dari satu variabel:  $X_i = 1, 2, k$ ) secara simultan.

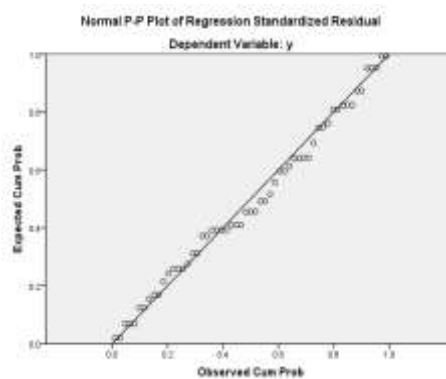
## PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Bertujuan menganalisis apakah penafsiran dalam regresi merupakan penafsiran kolinier yang tak bias. Untuk memperoleh persamaan diperoleh parameter yang paling tepat regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil OLS (*Ordinary Least Square*). Metode OLS akan dapat dijadikan estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*).

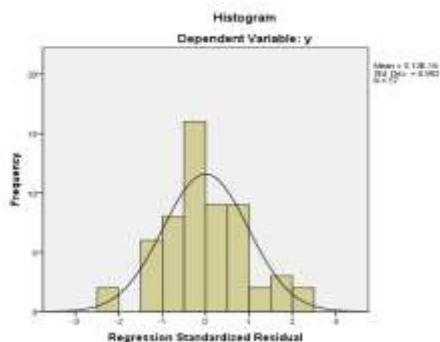
### Uji Normalitas

Bertujuan menganalisis apakah dalam model jalur variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model jalur yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 1: Uji Normalitas Menggunakan P-P Plot

Sumber: Data primer diolah, 2019



Gambar 2: Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram

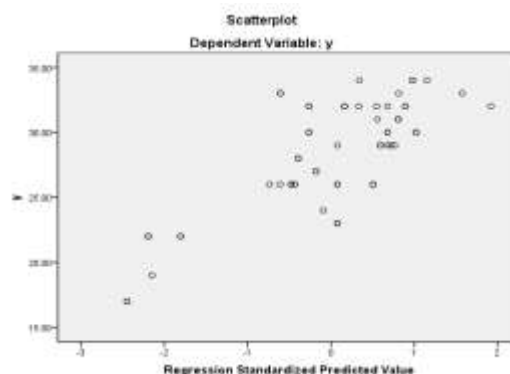
Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil data pada gambar 3, diketahui jika titik-titik distribusi berada disekitar garis lurus diagonal maka distribusi frekuensi pengamatan dengan frekuensi distribusi uji yang berarti data distribusi secara normal. Dari grafik terlihat titik-titik distribusi terletak disekitar garis lurus diagonal. Dan dilihat juga dari hasil gambar 2, grafik histogram menggambarkan distribusi frekuensi dari kinerja karyawan dibandingkan dengan grafik distribusi normal. Dengan melihat grafik ini kita bisa membandingkan distribusi frekuensi dari kinerja karyawan dengan distribusi-distribusi normal ideal dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi kinerja karyawan sesuai dengan distribusi uji.

### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil data pada gambar 3, maka dapat disimpulkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### Analisis Hipotesis

Hipotesis statistik merupakan suatu pernyataan tentang bentuk fungsi suatu variabel atau tentang nilai suatu parameter. Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan sebagai prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang diuji.

### Uji t



Bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3: Hasil Uji t

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1. (Constant)          | -2.794                      | 3.495      |                           | -.800 | .427 |
| Kecerdasan Intelektual | .719                        | .113       | .682                      | 6.335 | .000 |
| Kecerdasan Emosional   | .142                        | .103       | .148                      | 1.382 | .173 |

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 3, maka didapatkan model regresi linear berganda yang dihasilkan dengan deskripsi sebagai berikut:

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Perolehan nilai koefisien kualitas kehidupan kerja sebesar 0.719 nilai t 6.335 dan dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , memberi arti bahwa kenaikan 1 satuan pada kecerdasan intelektual akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.719 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai 0.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh William Stern (2007:52) mengemukakan inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan

baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuannya. Hasil uji hipotesis ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003:80) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif positif yang bersifat signifikan dengan kinerja karyawan. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitiannya ia memberikan kontribusi 30% di dalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang. Keseimbangan yang baik antara IQ dan EQ harus dapat dicapai. Orang yang memiliki EQ yang baik tanpa di tunjang dengan IQ yang baik pula belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini karena IQ masih memegang peranan penting dalam kinerja seseorang, sehingga keberadaan IQ tidak boleh dihilangkan begitu saja dan perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perolehan nilai koefisien kecerdasan emosional sebesar 0.142, nilai t 1.382, dan

dengan tingkat signifikansi  $0.173 > 0.05$ , yang memberi arti bahwa kenaikan 1 satuan pada kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.142 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai 0. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Daniel Goleman, seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya cognitive intelligence saja yang dibutuhkan tetapi juga emotional intelligence (Goleman, 2000:37). Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral disiplin para pekerja.

### Uji F

Bertujuan mengetahui apakah model regresi linear berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi pengaruh intelegensi (Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional) terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan uji signifikansi simultan (Anova) dengan deskripsi sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji F

| Model                   | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 (Constant)            | 628.148        | 2  | 314.074     | 42.312 | .000 <sup>a</sup> |
| Kecerdasan Intelektual, | 400.834        | 54 | 7.423       |        |                   |
| Kecerdasan Emosional    | 1028.982       | 56 |             |        |                   |

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data tabel 4, maka diperoleh hasil dengan dengan deskripsi sebagai berikut:

c.  $H_3$  = Variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F untuk variabel kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan kerja diperoleh nilai *F-hitung* sebesar  $42.312 > 2,65$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,00$ , yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil uji F ini sejalan dengan temuan para peneliti yang mengatakan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Moustafa dan Miller, 2003:5).

### Uji Koefisiensi Korelasi dan Determinasi

Uji koefisiensi korelasi bertujuan untuk mengetahui nilai korelasi atau hubungan setiap variabel secara simultan yang dilihat pada tabel kolom R. Kemudian uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk menentukan persentase total variasi dalam variabel independen (Kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan keterikatan kerja) yang diterangkan oleh variabel dependen (Kinerja karyawan) sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Koefisiensi Korelasi dan Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .781 <sup>a</sup> | .610     | .596              | 2.72449                    | 1.659         |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil data tabel 5, dilihat dari nilai korelasi dalam penelitian ini yakni 0,781 yang berarti nilai tersebut memiliki kriteria kuat. Kemudian dilihat dari perolehan nilai R-Square sebesar 0,610 atau (61,0%). Hal ini memberi arti bahwa variabel independen (Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,610 atau (61,0%). Sedangkan sisanya (39,0%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan uji koefisiensi

korelasi dan determinasi terpenuhi. Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Hasil uji R square ini sejalan dengan temuan para peneliti yang mengatakan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Moustafa dan Miller, 2003:5). Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2003:5). Hasil Penelitian juga senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003:80) menemukan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Industri keuangan perbankan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*). Di lihat dari uji asumsi klasik pada uji normalitas data tersebut berdistribusi normal sehingga tidak terjadi masalah distribusi data. Pada uji heteroskedastisitas tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari hasil uji asumsi klasik maka dapat dinyatakan data yang diuji memenuhi persyaratan dan dapat dilakukan pengujian hipotesis. Hasil hipotesis pada uji t menyatakan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yakni kecerdasan intelektual. Pada hasil uji F kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terakhir pada hasil uji koefisiensi korelasi dan determinasi seluruh data berpengaruh secara positif dan signifikan.

Kemudian dengan menyebar 57 eksemplar kuesioner kepada karyawan Industri keuangan perbankan, maka dapat diketahui mayoritas responden berusia 22-30 Tahun dengan jenis kelamin laki-laki dan responden memiliki

mayoritas berpendidikan Sarjana dengan masa kerja rata-rata 0-5 Tahun.

Setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Kecerdasan intelektual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3). Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Saran**

Saran-saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Industri keuangan perbankan sebaiknya lebih memperhatikan kembali masalah seleksi dan penempatan karyawan dengan menggunakan Tes IQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang tepat untuk setiap posisi yang dibutuhkan. 2). Industri keuangan perbankan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan rekrutmen dengan menggunakan tes EQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang memiliki

dan dapat mengelola emosinya dengan baik. 3). Industri keuangan perbankan perlu membuat tolok ukur kinerja yang lebih jelas setiap awal tahun, dimana kinerja tersebut sangat berkaitan dengan kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Juga agar karyawan terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya. 4). Pemberian pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tugas-tugas berdasarkan uraian dan tanggung jawab pekerjaannya. Sehingga kemampuannya dalam bekerja, memecahkan masalah, menganalisa, ataupun memutuskan suatu persoalan dapat menjadi lebih baik. 5). Pelatihan dan seminar mengenai psikologi karyawan, motivasi dan jati diri seorang karyawan untuk meningkatkan kecerdasan emosi karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono, S. (2015). *SPSS dan Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Setyaningrum, R. & Utami, H. R. & Ruhana, I. (2016). “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Rahaja Cabang Jawa Timur)”. Vol. 36, No. 1, hlm 211-220.
- Adjma, & Djumarno, & Nasikin. (2014). “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinera Karyawan Pada PT. Telkom Jakarta Selatan”. Vol. 13, No. 1, hlm 32-39.
- Akimas, H. N. & Bachri, A. A. (2016). “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spritual (SQ), Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan”. Vol. 4, No. 3, hlm 259-271.
- Budiarta, I. W. & Suwarni, N, K. & Arcana, I. N. (2014). “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Dengan Prestasi Belajar IPA Kelas V Desa Pengeragoan”. Vol. 2, No. 1, hlm 1-14.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.