



Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Prasetyo Wibowo¹, Nur M Ridha Tarigan², Neni Sri Wahyuni³, Reza Kurniawan⁴

^{1,3}Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, Medan Indonesia

² Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, Medan Indonesia

⁴ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, Medan Indonesia

Corresponding author. prasetyo@fe.uisu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional;
Kecerdasan Intelektual;
Kinerja.

Keyword:

Emotional Intelligence;
Intellectual Intelligence;
Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 432 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 pegawai di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara simultan atas Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PDAM Tirtanadi

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Emotional Intelligence and Intellectual Intelligence on Employee Performance at the Head Office of PDAM Tirtanadi. The population in this study were all employees, amounting to 432 people and the sample in this study amounted to 81 employees in the Head Office of PDAM Tirtanadi. The results showed that Emotional Intelligence had a positive and significant effect on employee performance at the Tirtanadi PDAM Head Office. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance at the Tirtanadi PDAM Head Office. Based on the results of the simultaneous significance test of Emotional Intelligence and Intellectual Intelligence together or simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the PDAM Tirtanadi headquarters

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada satu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang di proyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Sedangkan menurut Mulyadi adalah penentu secara periode efektivitas operasional organisasi bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Veithzal 2014:447). Kecerdasan merupakan salah satu anugerah dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia dengan kecerdasannya dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar terus menerus. Aspek- aspek kecerdasan merupakan hal yang perlu ditingkatkan sebagai upaya perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu seorang karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, jika kecerdasan emosionalnya tinggi dan berdampak positif maka kinerja karyawan juga akan lebih tinggi pula.

Fenomena yang terdapat di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi terkait dengan Kecerdasan Emosional adalah masih rendahnya kesadaran diri karyawan dalam memahami kekuatan, kelemahan, nilai dan motif diri. Sehingga karyawan tidak dapat memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya. Selanjutnya juga masih rendahnya kesadaran diri karyawan dalam mengendalikan emosi dalam dirinya, seseorang dengan kesadaran tinggi akan mampu mengontrol atau mengarahkan kembali luapan dan suasana hati dan akan mampu berpikir jernih sebelum bertindak, dan masih rendahnya kemampuan karyawan untuk mengelola hubungan dengan orang lain. Padahal dengan mengelola hubungan dengan orang lain seorang karyawan dapat menjalin hubungan sosial sehingga dapat membangun jaringan dengan karyawan lainnya di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi. Goleman (2016:45) mengutarakan kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang dalam mengelola kemampuan seperti kemampuan untuk motivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Fenomena yang terdapat pada PDAM Tirtanadi terkait dengan kecerdasan intelektual adalah belum baiknya kemampuan mengenal kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat, masih rendahnya kemampuan karyawan dalam menggunakan logika dalam menilai implikasi dari suatu argument, dan masih terbatasnya kemampuan karyawan dalam menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu. Buchori (2016:46) menyatakan Kecerdasan Intelektual (IQ) merupakan sebuah kecerdasan yang dilihat dari kemampuan logika, analisis, serta rasio seseorang. Bagaimana seseorang itu mampu beranalogi secara baik, serta mampu berimajinasi serta memiliki kreasi dan inovasi yang baik. Sudah tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh Kecerdasan Emosional (EQ) saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh Kecerdasan Intelektual (IQ). Atas hal tersebut maka Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Intelektual (IQ) yang dimiliki karyawan harus digali dan ditumbuh kembangkan, sehingga diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri, kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, cara dalam mengendalikan stress agar terkendali dengan baik, mampu menyelesaikan konflik serta mampu memimpin diri sendiri. Hamzah (2012:68). Titimaza dalam Labbaf (2011:537) mengungkapkan lima Indikator dari kecerdasan emosional yaitu: (1) *Self awareness* (kesadaran diri) Kemampuan seseorang untuk memahami berbagai potensi dalam dirinya menyangkut kelebihan yang dimiliki maupun kelemahannya; (2) *Self Regulation* (Pengaturan diri) Kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengendalikan emosi dalam dirinya; (3) *Self Motivation* (Motivasi Diri) Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri; (4) *Social Awareness* (Kesadaran Sosial) Kesadaran social adalah pemahaman dan sensitivitas terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi orang lain; (5) *Social Skill* (Keterampilan Sosial) Kemampuan untuk menjalin hubungan sosial.

Menurut Robin dan Judge dalam Dwijayanti (2009 : 57) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Dilihat dari intelektualnya, kita dapat mengatakan cerdas, berakal dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan, yang mempunyai kecerdasan tinggi terutama yang menyangkut pemikiran dan pemahaman (Pratiwi, 2011: 23). Robbins dalam Hardiat (2016:12) mengatakan bahwa ada tujuh indikator dalam kecerdasan intelektual yaitu : (1) Kecerdasan angka, merupakan kemampuan untuk

mampu menghitung dengan tepat.; (2) Pemahaman verbal, merupakan kemampuan memahami apa yang di baca dan di dengar; (3) Kecepatan persepsi, merupakan kemampuan mengenal kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat; (4) Penalaran induktif, merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu; (5) Penalaran deduktif, merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument; (6) Visualisasi spasial, merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang di rubah; (7) Daya ingat, merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Stoner dan Freeman berpendapat bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Sementara Campbell mengemukakan bahwa performance adalah perilaku dan harus dibedakan dari hasil karena dapat terkontaminasi oleh faktor sistem.(Wukir, 2013: 97). Moeheriono (2012:95) kinerja atau reformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang melalui perencanaan strategis organisasi. Tujuan penilaian kinerja bagi karyawan adalah sebagai umpan balik terhadap kinerja mereka yang mana merupakan kunci dari pengembangan masa depan mereka. Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut : (1) Kualitas Kerja, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; (2) Kuantitas Kerja, Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing- masing pegawai. (3) Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; (4) Tanggung Jawab, Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No.1 Medan. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi sebanyak 432 orang. teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan rumus Slovin, sebagai patokan untuk menentukan sampel minimal yang harus diambil berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus slovin jumlah sampel sebesar 81 responden dari 432 jumlah karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling. Teknik Proporsional Random Sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan anggota populasi yang dilakukan secara proporsional. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data instrument penilaian pada variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan variabel kinerja dinyatakan valid dan reliable. Untuk melihat Uji regresi linier berganda bisa dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,308	4,403		,524	,602
Kecerdasan_Emosional	,413	,079	,426	5,239	,000
Kecerdasan_Intelektual	,545	,090	,493	6,065	,000

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 19.0

Berdasarkan dari table di atas di peroleh hasil regresi linier berganda dari penelitian yang sedang dilakukan adalah sebagai berikut: $Y = 2,308 + 0,413 X_1 + 0,545 X_2 + e$. Berdasarkan perumusan regresi linear berganda tersebut maka dapat di buat uraian sebagai berikut: Nilai konstanta adalah 2,308 artinya jika kecerdasan emosional dan kecerdasan Intelektual nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,308. . Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,413 artinya jika setiap kenaikan 1% faktor Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 4,13%. Koefisien regresi variabel Kecerdasan

Intelektual sebesar 0,545 artinya jika setiap kenaikan 1% faktor Kecerdasan Intelektual maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,545%.

Tabel 2. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,308	4,403			,524	,602
Kecerdasan_Emosional	,413	,079	,426		5,239	,000
Kecerdasan_Intelektual	,545	,090	,493		6,065	,000

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 19.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kecerdasan Emosional sebesar 5,239, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,239 > 1,664$) maka dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai t_{hitung} variabel Kecerdasan Intelektual diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,065, ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,065 > 1,664$) maka dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	436,161	2	218,080	39.738	.000 ^b
Residual	428,061	78	5,488		
	864,222	80			

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 19.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39,738. Nilai F_{hitung} selanjutnya di interpretasikan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = $81 - 2 = 79$, maka nilai $F_{tabel} = 3,11$. Jadi dari hasil perhitungan uji signifikansi dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($39,738 > 3,11$). Jadi hipotesis penelitian secara simultan dapat dibuktikan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,239 > 1,664$) maka dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasri Ainun (2019) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hamzah (2012:68), mengutarakan kecerdasan emosi merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,065 > 1,664$) maka dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lisda Rahmasari (2012) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Buchori (2016:46) Kecerdasan Intelektual (IQ) merupakan sebuah kecerdasan yang dilihat dari kemampuan logika, analisis, serta rasio seseorang. Bagaimana seseorang itu mampu beranalogi secara baik, serta mampu berimajinasi serta memiliki kreasi dan inovasi yang

baik. Secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(39,738 > 3,11)$ maka dapat dikatakan bahwa Kecerdasan Emosional terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardiat (2016) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Goleman dalam Wibowo (2011:9) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut : Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi. Kecerdasan Intelektual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Arikunto Suharsimi 2010. **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis**, Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchori, Badrul Munier 2016. *Otak Superior: Tip Meningkatkan Kecerdasan Otak*. (Yogyakarta: PSIKOPEDIA, 2016),
- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence : kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. (2016). **Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional. Cetakan ke delapan**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moeheriono, 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ngalim, Purwanto. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Pratiwi Retno. (2011). **Psikologi Remaja**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice- Hall.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Wukir. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah**. Multi Presindo. Yogyakarta.
- Yosi Novlan dan N. Faqih Syarif H, QLA-T: Quantum Quotient, Learning Mental & Learning Behavior, Ability to Response, Training, (Surabaya: PT. JavaPustaka Media Utama, 2008), hal. 22.
- Zainal, Veithzal Rivai (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2014)

JURNAL:

- Ainun, Hasri (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Bina Konstruksi Kota Medan.
- Bahtiar. 2009. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Siswa Kelas II SMA Negeri 2 Mataram. Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan. Vol. 14. No. 2 : 254-268.
- Dwijayanti Pangestu. (2009). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. Jakarta. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Labbaif, Hasan, Mohammad Esmaeil Ansari, dan Masoomah Masoudi. (2011) **The Impact of the emotional intelligence on dimension of Learning Organization** : The case of Isfaham University. Interdisciplinary Business Research, Vol.3, No. 5, pp. 536/545.
- Lisda, Afria (2009). **Pengaruh Kecerdasan Intelektusl, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual** di kantor Akuntan Publik Jakarta
- Rahmasari, Lisda (2012) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsan, TBK Citareup.
- Ratnasari, Sri Langgeng (2015). **Pengaruh Kecerdasan Intelektusl, Kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual** di departemen Quality Assurance PT. PEb Batam
- Wibowo, Ario. 2011. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Asuransi Perorangan AJB Bumiputera 1912 Malang. Skripsi yang Tidak Dipublikasikan: Universitas Brawijaya Malang