

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT.
MULTI PRATAMA WIJAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Wijaya Putra Surabaya**



Oleh :

DEVI ANGGRAINI
NPM : 15012118

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA
SURABAYA
2019**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT.
MULTI PRATAMA WIJAYA**

SKRIPSI



Oleh :

DEVI ANGGRAINI
NPM : 15012118

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA
SURABAYA
2019**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT MULTI PRATAMA WIJAYA**

SKRIPSI

NAMA : DEVI ANGGRAINI
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
NPM : 15012118

DISETUJUI dan DITERIMA OLEH :

DOSEN PEMBIMBING

KETUA PROGRAM STUDI

(Nurleila Jum'ati, S. Psi., MM.)

(Dwi Lesno Panglipursari, SE.,MM)

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DEVI ANGGRAINI

NPM : 15012118

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul :

**“PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT MULTI PRATAMA WIJAYA
”**

Adalah benar-benar hasil karya penelitian saya sendiri.

Bila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Surabaya, 3 Agustus 2019

Devi Anggraini
NPM. 15012118

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Nama : Devi Anggraini

Npm : 15012118

Menyerahkan karya tulis ilmiah saya kepada pihak Fakultas dan UPT Perusahaan Universitas Wijaya Putra, yang berjudul

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT MULTI PRATAMA WIJAYA

Dengan penyerahan ini, saya memberikan hak kepada pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis maupun pihak UPT Perpustakaan Universita Wijaya Putra untuk menyimpan, mengelola dalam pangkalan data (database), mengalih media, menstribusikan, dan meminta ijin dari saya, maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis .

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun

Dibuat di Surabaya

Pada tanggal 03 Agustus 2019

Yang menyatakan

Devi Anggraini

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT MULTI PRATAMA
WIJAYA**

\
SKRIPSI

**Diajukan guna memenuhi persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

DEVI ANGGRAINI
15012118

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan telah direvisi sebagaimana disarankan oleh

Tim Penguji

Pada Tanggal :

Susunan Tim Penguji

Ketua Penguji,

(Dr. Nugroho Mardi Wibowo.,SE., M.Si.)

Penguji I

Penguji II,

(Yanuar Fahrudin.,SE.,MM)

(Nurlaila Jum'ati.,S.Psi.,MM.,M.Psi)

HALAMAN MOTTO

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah ”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan serta do'a orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia serta rasa bersyukur saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Yang paling utama kepada ALLAH SWT atas segala nikmatnya diberikan kekuatan tenaga dan pikiran yang amat sangat kuat luar biasanya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak dan Ibu saya (Bapak Abdul Jaelani dan Ibu Supatmi (almh)), yang memberikan dukungan serta doa-doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya. Terima kasih Bapak dan Ibu tercinta yang ada di surga.
3. Calon suami saya Muhammad Irfan, yang selalu memberikan semangat serta doa-doanya .
4. Kepada ibu pembimbing tersayang mom Nurleila Jum'ati yang selalu memberikan masukan agar dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan serta memberikan kesabaran untuk dapat membimbing dengan baik. Dan untuk teman, terutama teman satu kelas Manajemen dan MSDM, dengan dukungan dan saling share serta canda, tawa, perjuangan bersama dan kenangan manis yang telah mengukir selama ini.
5. Teman-teman Calon Sarjana dan juga sahabat (Juwartik dan Triismaul Ullah) yang selalu bersatu tujuan untuk memakai TOGA bersama .

Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua. Dan semoga skripsi dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

Amiiinnnnn ☺☺☺☺

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT MULTI PRATAMA WIJAYA

Devi Anggraini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Subyek penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Multi Pratama Wijaya. Penelitian ini menggunakan 86 sampel responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan rumus *Slovin* sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai taraf signifikan sebesar ($0,005 < 0,05$), kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai taraf signifikan sebesar ($0,327 > 0,05$). Sedangkan secara simultan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian bagi PT. Multi Pratama Wijaya

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

The INFLUENCE OF INTELEKTUAL QUOTIENT AND EMOTIONAL QUOTIENT ON PRODUCTION EMPLOYEE PERFORMANCE PT MULTI PRATAMA WIJAYA

Devi Anggraini

Faculty of Economics and Business Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The type of research used in this study is quantitative research to determine the effect of intelektual quotient and emotional quotient on employee performance. The independent variables in this study are intelektual quotient and emotional quotient, while the dependent variable is employee performance. The subjects of this study were outsourcing employees who worked at PT. Multi Pratama Wijaya. This study uses 86 respondents. The data collection technique used was slovin formula while the data analysis technique used was descriptive analyst, validity and reliability test, normality test, classic assumption test, multiple linear regression analyst, hypothesis test and determination test. The results of the analysis show that partially intelektual quotient has a signifivant effect on employee performance with a signigicant level of $(0.005 < 0.05)$, emotional quotient does not have a significant effect on employee performance with a sifnificant leve of $(0.327 > 0.05)$. While simultaneous intelektual quotient and emotional quotient have a significant effect on production employee performance PT. Multi Pratama Wijaya.

Keywords: *Inteektual Quotient, Emotional Quotient, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada ALLAH SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit, sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini, Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak H. Budi Endarto, SH., M.Hum selaku Rektor Universitas Wijaya Putra Surabaya.
2. Ibu Dr. Soenarmi, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra Surabaya.
3. Ibu Dwi Lesno Panglipursari, SE., MM selaku ketua Kaprodi Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya.
4. Nurleila Jum'ati selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini mulai awal sampai selesai.
5. Segenap dan seluruh dosen serta staf Universitas Wijaya Putra Surabaya khususnya Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis selama mengikuti perkuliahan setiap hari.
6. Bapak, Ibu, Kakak, dan semua keluarga tercinta yang banyak memberikan dukungan, bimbingan, pengorbanan, kasih sayang, serta do'a yang sangat berharga kepada penulis selama menuntut ilmu dan dalam menyelesaikan pendidikan ini.

7. Bapak pimpinan beserta staf karyawan PT. Multi Pratama Wijaya yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi dan data-data yang diperlukan guna menunjang penulisan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat saya Juwartik dan Triismaul Ullah bersama kalian saling kerjasama, saling share, dan saling terus berkomunikasi sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
9. Untuk perpustakaan kampus yang menjadi tempat penulis dan teman-teman dalam pembuatan dan penyelesaian skripsi ini.
10. Semua keluarga, kerabat dan calon suami yang selalu mendoakan.
11. Semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan penulis skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penulisan skripsi ini. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pengguna sebagaimana mestinya.

Penulis

Surabaya, Agustus 2019

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
HALAMAN PERNYATAAN ARTIKEL	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja karyawan	7
2.1.1.1 Definisi kinerja karyawan	7
2.1.1.2 Indikator-indikator kinerja karyawan.....	8
2.1.1.3 Faktor-faktor kineja karyawan	9
2.1.1.4 Metode penilaian kerja.....	10
2.1.2 Kecerdasan Intelektual	11
2.1.2.1 Definisi kecerdasan intelektual	11
2.1.2.2 Indikator-indikator kecerdasan	13
Intelektual	13
2.1.2.3 Faktor-faktor kecerdasan intelektual	13
2.1.3 Kecerdasan emosional	14
2.1.3.1 Definisi kecerdasan emosional	14
2.1.3.2 Indikator-indikator kecerdasan	16
Emosional	16
2.1.3.3 Faktor-faktor kecerdasan Emosional	17
2.2 Penelitian terdahulu	18
2.3 Kerangka konseptual	30

2.3.1	Hubungan kecerdasan intelektual Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.2	Hubungan kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.4	Hipotesis	31
 BAB III : METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	33
3.2	Variabel dan definisi variabel	34
3.4.1	Indikator Kecerdasan intelektual	34
3.4.2	Indikator Kecerdasan emosional	34
3.4.3	Indikator Variabel Penelitian	35
3.4.3.1	Indikator Kecerdasan intelektual	35
3.4.3.2	Indikator Kecerdasan emosional	36
3.4.3.3	Indikator Kinerja	37
3.3	Lokasi Penelitian	38
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	40
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.2	Instrumen Penelitian	40
3.6	Teknik Keabsahan Data	43
3.6.1	Uji Validitas	43
3.6.2	Uji Reabilitas	44
3.7	Uji Normalitas Data	45
3.8	Teknik Analisis Data	45
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	45
3.8.2	Analisis Deskriptif	47
3.8.3	Analisis Inferensial	48
3.8.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.8.3.2	Uji Hipotesis	49
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil penelitian	51
4.1.1	Deskripsi Lokasi /Objek Penelitian	51
4.1.1.1	Visi dan Misi PT Multi Pratama Wijaya ...	52
4.1.1.2	Struktur Organisasi	53
4.1.2	Deskripsi Responden	54
4.1.2.1	Karakter Responden berdasarkan Jenis kelamin	54
4.1.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan usia.	54
4.1.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja	55
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.1.4	Hasil Analisis Data	62
4.1.4.1.1	Uji Validitas	62

4.1.4.1.2 Uji Reliabilitas	64
4.1.4.3 Hasil Uji Normalitas Data	64
4.1.4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.1.4.4.1 Uji Multikolineritas	65
4.1.4.4.1 Uji Heteroskedastisitas	66
4.1.4.5 Hasil Analisis Regresi	67
4.1.4.5.1 Persamaan Regresi Linier Berganda	67
4.1.4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi	68
4.1.4.6 Hasil Uji Hipotesis	70
4.1.4.6.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji T)	70
4.1.4.6.2 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	71
4.1.4.6.3 Hasil Uji T (Uji Parsial)	71
4.2 Pembahasan	72
4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja PT Multi Pratama Wijaya	72
4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja PT Multi Pratama Wijaya	73
4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja PT Multi Pratama Wijaya	74
 BAB V : KESIMOU LAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.2 Skala Likert	41
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	55
Tabel 4.5 Kategori Mean Masing-masing Variabel	56
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel kecerdasan intelektual (X_1)	57
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel kecerdasan emosional (X_2)	58
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.15 Analisis Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.16 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama dunia usaha, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya, khususnya sumber daya manusia yaitu karyawan.

Dalam proses mencapai tujuannya perusahaan perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan. Kinerja adalah salah satu aspek penting yang digunakan untuk mengukur karyawan dalam bekerja. Dengan melakukan kinerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk mengevaluasi hasil yang diperoleh perusahaan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bersaing secara unggul dan kompetitif.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya menurut Roziqin (dalam Ariska, 2018). Mangkunegara (2014: 15). Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar karyawan menampilkan kinerja yang optimal karena baik dan buruk kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mamangkey (2018) hasil analisis data menunjukkan kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Kecerdasan intelektual atau biasa disebut dengan intelegensi merupakan kemampuan seseorang dalam berpikir dan dapat diukur dalam suatu tes yang disebut dengan IQ (*Intelligence Quotient*). Menurut Septiana (2018:21) kecerdasan intelektual atau biasa disebut IQ merupakan kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau tindakan, bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir rasional, menghadapi lingkungan dengan efektif, serta dalam mengorganisasi pola-pola tingkah laku seseorang sehingga dapat bertindak lebih efektif dan lebih tepat.

Kecerdasan intelektual menurut Sternberg (dalam Septiana, 2018) adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut Goleman (dalam Septiana, 2018) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Menurut Goleman (2015: 24) “kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor kekuatan-kekuatan lain, diantaranya adalah kecerdasan emosional”.

Menurut Goleman (2015), biasanya hanya pada orang-orang yang murni hanya memiliki kecerdasan yang tinggi, mereka cenderung memiliki rasa gelisah yang tidak beralasan, terlalu kritis, rewel, cenderung menarik diri,

terkesan dingin dan cenderung sulit mengekspresikan kekesalan dan kemarahannya secara tepat.

Menurut Mamangkey (2018) hasil analisis data menunjukkan kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Salovey (dalam Goleman 2015:55) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali dirinya sendiri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, kemampuan mengenali emosi diri sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Dengan kecerdasan emosional, individu dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menanggulangi emosi mereka sendiri dengan baik, dan memperhatikan kondisi emosinya, serta merespon dengan benar emosinya untuk orang lain.

Menyambung pendapat di atas, Goleman (2015:55) menyatakan bahwa orang yang memiliki semangat, motivasi, dan ketekunan merupakan individu yang unggul dalam emosi atau dengan kata lain memiliki kecerdasan emosi.

Kecerdasan emosi merupakan aspek psikis yang berkaitan dengan perasaan dan merasakan, misal : merasa senang, sedih, kesal, jengkel, marah, tegang dan lain-lain. Emosi pada diri seorang berhubungan erat dengan keadaan psikis tertentu yang distimulasi baik dari faktor dari dalam atau internal maupun faktor dari luar atau eksternal.

Oleh karna itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTI PRATAMA WIJAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya :

1. Bagaimana gambaran mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya?
4. Apakah terdapat pengaruh yang secara bersama-sama antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian agar apa yang dilakukan dapat mengarah kesasaran dan mendapatkan hasil yang diharapkan adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya.
2. Untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh yang signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya.
3. Untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja PT. Multi Pratama Wijaya.
4. Untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional terhadap kinerja PT. Multi Pratama Wijaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Di samping tujuan yang diharapkan dengan melakukan penelitian maka diharapkan mendapatkan manfaat dan manfaat penelitian dibagi menjadi 2 yaitu :

1.4.1 Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca, dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya

1.4.2 Secara praktis

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pemahaman mengenai masalah manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penulisan diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan informasi yang dapat dijadikan dasar pertimbangan kebijakan seleksi yang tepat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

3. Bagi pihak lain

Menambah wawasan bagi masyarakat pada umumnya dan menjadi bahan kajian dan bahan perbandingan untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Rivai (dalam Sandy, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja target atau sasaran dan kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama. Mangkunegara (2014: 15). Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar karyawan menampilkan kinerja yang optimal karena baik dan buruk kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mulyadi (dalam Ariska, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja individu menggambarkan sejauh mana seseorang telah melakukan tugas pokoknya, sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau

kelompok dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah melaksanakan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Oktavianingrum, 2018) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *aktual performanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, menurut Edision (dalam Ariska, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai target sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual atau secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator berikut :

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pngelolaan waktu dalam bekerja dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Kepuasan karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (dalam Ayu, 2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata IQ (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental atau secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu menciptakan dan memanfaatkan situasi kerja.

2.1.1.4 Metode penilaian kinerja

Terdapat beberapa metode dalam penilaian kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Widodo (dalam Oktavianingrum, 2018:8) yaitu :

- a. *Rating scales*. Menilai kinerja pegawai dalam skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai.
- b. *Critical Incidents*. Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang positif dan perilaku yang sangat negatif selama periode penilaian.
- c. *Essay*. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrem dalam tugas-tugas karyawan daripada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

- d. *Work Standart*. Metode ini membandikan kinerja setiap karyawan dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharpkan.
- e. *Ranking*. Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan pringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.
- f. *Forced Distribution*. Penilai harus memasukkan individu dari kelompok kerja kedalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
- g. *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) Evaluator*. Menilai pegawai berdasarkan bebrapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan.

2.1.2 Kecerdasan Intelektual

2.1.2.1 Definisi Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan, sperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, daya tangkap dan belajar. Kecerdasan erat kaitannya dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu. Kecerdasan dapat diukur dengan menggunakan alat psikometri yang biasa disebut sebagai tes IQ. Ada juga pendapat yang menyatakan bahwa IQ merupakan usia mental yang dimiliki manusia berdasarkan perbandingan usia kronologis Septiana (2018).

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk memanipulasi dan menggunakan aturan-aturan formal, seperti aturan bahasa atau dalam berhitung. Kecerdasan intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat lagi informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lain-lain. Kita bisa menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta objektif, akurat dan untuk memprediksi resiko melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada.

Masaong dan Tilome (2014:61) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan untuk berfikir dan bertindak secara tepat berdasarkan pengalaman untuk memberikan respon dengan baik sebagai pemilih yang tepat, penghubung, pemecah masalah, negosiator, penyembuh dan pembangun sinergi untuk tujuan tertentu.

Sedangkan Wechler (dalam Abidin 2017) menyatakan bahwa, totalitas kemampuan seseorang dan bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan seseorang dalam berpikir secara logika serta menghadapi lingkungan untuk memecahkan masalah.

2.1.2.2 Indikator Kecerdasan Intelektual

Indikator kecerdasan intelektual menurut Stenberg (dalam Abidin, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan memecahkan masalah .

- a. Pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi.
 - b. Mengambil keputusan tepat.
 - c. Menyelesaikan masalah secara optimal.
 - d. Menunjukkan pikiran jernih.
2. Intelegensi verbal
- a. Membaca penuh pemahaman.
 - b. Ingin tahu secara intelektual.
 - c. Menunjukkan keingintahuan.
3. Intelegensi praktis
- a. Kemampuan berkomunikasi.
 - b. Konsekuensi dari setiap keputusan.
 - c. Menunjukkan minat terhadap lingkungan sekitar.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Kecerdasan Intelektual

Menurut Purwanto (dalam Ayu, 2018) kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Pembawaan

Pembawaan ditentukan sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir, yakni dapat tidaknya memecahkan suatu soal, pertama-tama ditentukan oleh pembawaan kita.

b. Kematangan

Setiap organ tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya

masing-masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal- soal tertentu karena soal-soal itu terlampaui sukar.

2.1.3 Kcerdasan Emosional

2.1.3.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologi, dan perilaku Goleman (dalam Mamangkey, 2018). Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman, mengemukakan lima kecakapan dari dasar emosi, yaitu :

- a. *Self awareness.*
- b. *Self manajemen.*
- c. *Motivation.*
- d. *Empati (social awareness).*
- e. *Relationship management.*

Sedangkan Chang et al (2014) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah salah satu kepribadian yang penting bagi keberhasilan individu terutama dalam bisnis berbasis layanan. Said dan Rahmawati (2018) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang dalam kesadaran diri, kendali diri, empati, motivasi, dan keterampilan sosial.

EQ (*Emotional Qoutient*) atau yang biasa dikenal dengan kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Dalam kecerdasan emosional setidaknya ada lima komponen pokok yakni kesadaran diri, manajemen emosi, motivasi, empati, dan mengatur hubungan sosial.

Kecerdasan emosional berfungsi sebagai kemampuan pengendalian diri sendiri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (*empaty*), untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin diri dan lingkungan sekitarnya.

Kecerdasan emosional bertumpu pada perasaan, watak dan naluri moral. Ada semakin banyak bukti bahwa sikap etik dasar dalam kehidupan berasal dari kemampuan emosional yang melandasinya. Orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri akan menderita kekurangmampuan pengendalian moral.

Emosi berperan penting dalam kehidupan, menurut banyak bukti, perasaan adalah sumber daya terampuh yang kita miliki. Emosi merupakan penyambung hidup bagi kesadaran diri dan untuk kelangsungan diri yang secara mendalam menghubungkan kita dengan diri sendiri dan dengan orang lain, serta dengan lingkungan dan alam sekitar. Emosi memberitahukan kita pada hal-hal yang

utama bagi kita, nilai-nilai, sebagai kebutuhan yang nantinya memberikan kita motivasi, semangat, pengendalian diri dan kegigihan.

Berdasarkan penelitian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memahami kondisi emosi diri sendiri maupun orang lain.

2.1.3.2 Indikator kecerdasan emosional

Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya

apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial.seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain,mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.3.3 Faktor-faktor kecerdasan emosional

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

1. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Pristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan

mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain .

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sbelumnya telah mengkaji kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional serta beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian in.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Dan sumber pustaka	Tujuan	Variabel & Teknik Analisi Data	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Lorenzo A. G. Mamangkey , Bernhanrd Tewal dan Irvan Trang (2018)	Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI manado. Sumber pustaka : Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3208 – 3217 ISSN 2303-1174	Kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi liner berganda	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado.	Variabel Bebas : Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional Variabel Terikat : Kinerja	Tempat atau objek penelitian. Variabel bebas: kecerdasan sosial
2.	Tirta Sari Ayu (2016)	Pengaruh kecerdasan intelektual,	Untuk menguji dan menganalisis	Kecerdasan intelektual, kecerdasan	Kecerdasan emosional. Kecerdasan	Variabel bebas : Kecerdasan	Tempat atau objek penelitian.

		kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Sumber pustaka : Jural manajemen tahun 2018	pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Drunnajah Jakarta	emosional, kecerdasan spritual dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi liner berganda.	intelektual dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawanan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta	intelektual dan kecerdasan emosional	Variabel bebas : kecerdasan spiritual
3.	Nurliani, Hadi Sunaryo dan Afi Rahmat Slamet (2017)	Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Sumber pustaka : Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN tahun 2017	Untuk mendeskripsikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Malang Unisma.	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Kecerdasan emosional dibentuk oleh indikator Kesadaran diri, Pengendalian diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan sosial dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit	Variabel bebas : Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional Variabel terikat : Kinerja	Tempat atau objek penelitian. Variabel bebas : kecerdasan spiritual

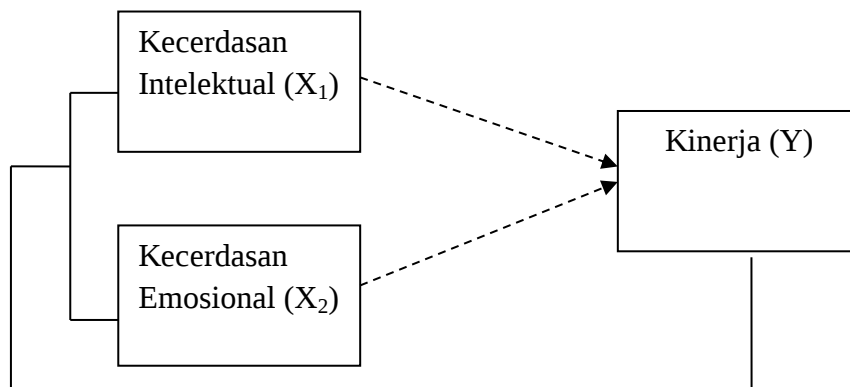
					Islam Malang UNISMA.		
4.	Ima Kiat Septiana (2018)	Pengaruh kecerdasan intelektual(IQ), kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel <i>moderating</i> kecerdasan emosional. Sumber pustaka: Jurnal manajemen tahun 2018	Untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam dengan hubungan kesesuaian antara kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan.	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kinerja karyawan dan etika kerja islam. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam	Variabel bebas : kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional . Variabel terikat : kinerja	Tempat atau objek penelitian.
5.	Yeni Sugena Putri (2016)	Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero	untuk mengetahui atau menganalisa pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data ini	Kecerdasan Intelektual (X ₁), Kecerdasan Emosional (X ₂), dan Lingkungan Kerja (X ₃) secara simultan berpengaruh positif dan	Variabel bebas : kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional Variabel terikat : kinerja	Tempat atau objek penelitian Variabel bebas : lingkungan kerja

		area klaten. Sumber pustaka : Jurnal Studi Manajemen & Organisasi13 (2016)Juni8 8-97	kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten.	menggunaka n regresi linier berganda.	signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)		
--	--	--	---	--	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas/*independent variable* dan variabel terikat/*dependent variable*. Variabel independen pada penelitian ini adalah kecerdasan intelektual yang disebut (X_1), kecerdasan emosional yang disebut (X_2) sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja yang disebut (Y).

Berdasarkan landasan teori, tujuan penelitian dan permasalahan yang dikemukakan maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis berikut disajikan kerangka konseptual. Kerangka konseptual tersebut mengkaji hubungan langsung antara variabel- variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat.



Gambar 2.1 kerangka konseptual penelitian

Keterangan :

Garis ————— : Secara simultan

Garis - - - - - : Secara parsial

2.3.1 Hubungan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Snell dan Morris (dalam Septiana, 2018) mengemukakan, apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih

besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dengan baik. Pengetahuan keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seseorang karyawan akan menentukan kesiapan untuk suatu pekerjaan

Menurut Mamangkey (2018) kecerdasan intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank BRI Manado

2.3.2 Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kahtani (dalam Septiana, 2018) menguji hubungan antara kecerdasan emosional pada kinerja. Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah kinerja karyawan.

Menurut Ayu (2016) kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara rumus masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan teori dan kerangka konsep diatas, maka dapat diajukan sebagai hipotesis sebagai berikut :

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja Karyawan produksi PT. Multi Pratama Wijaya.

2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Karyawan produksi PT. Multi Pratama Wijaya.
3. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan kerja terhadap Kinerja Karyawan produksi PT. Multi Pratama Wijaya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

3.1.1 Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian ini menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran-pengukuran variabel-variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Sugiyono (dalam Septiana, 2018). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat.

3.1.2 Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Objek penelitian dilakukan di Kota Gresik PT. Multi Pratama Wijaya. Lama penelitian yaitu 2 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

3.2 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Seperti yang disampaikan Sugiyono (2014:78) bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam sebagai berikut :

1. Variabel *independen* (variabel bebas)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ).

2. Variabel *dependen* (variabel terikat)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.2.1 Variabel Independen

- **Kecerdasan Intelektual**

kecerdasan intelektual adalah kemampuan seseorang dalam berpikir secara logika serta menghadapi lingkungan untuk memecahkan masalah.

- **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memahami kondisi emosi diri sendiri maupun orang lain.

3.2.2.2 Variabel Dependen

- **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai target sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.3 Indikator Variabel Penelitian

3.2.3.1 Variabel Independen

- **Kecerdasan Intelektual**

Indikator kecerdasan intelektual menurut Stenberg (dalam Abidin 2017) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan memecahkan masalah .
 - a. Pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi.
 - b. Mengambil keputusan tepat.
 - c. Menyelesaikan masalah secara optimal.
 - d. Menunjukkan pikiran jernih.
2. Intelegensi verbal
 - a. Membaca penuh pemahaman.

- b. Ingin tahu secara intelektual.
 - c. Menunjukkan keingintahuan.
3. Intelegensi praktis
- a. Kemampuan berkomunikasi.
 - b. Konsekuensi dari setiap keputusan.
 - c. Menunjukkan minat terhadap lingkungan sekitar.

- **Kecerdasan Emosional**

Goleman (2015:58) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

3.2.3.2 Variabel Dependen

- **Kinerja**

Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator berikut :

- a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pngelolaan waktu dalam bekerja dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Kesesuaian jam kerja

Kesedian karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Kepuasan karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Multi Pratama Wijaya yang bertempat di Kepatihan industri nomer 33 Menganti Gresik. Peneliti memilih perusahaan ini karena kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya kurang maksimal sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di perusahaan tersebut.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sempel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (dalam Septiana, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Multi Pratama Wijaya 110 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi, artinya sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian Mulyadi (dalam Septiana, 2018).

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan jumlah statistik yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 110 orang. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%.

Rumus Slovin:

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

Dimana :

- n = jumlah sampel
- e^2 = eksponen dari sampel 5%
- N = jumlah populasi

Populasi (N) berjumlah 110 karyawan, sehingga jumlah sampel adalah :

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

$$n = \frac{110}{1 + 110 \cdot 5\%^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 0,275}$$

$$n = \frac{110}{1,275}$$

$n = 86,27$ dibulatkan menjadi 86

Sampel pada penelitian ini adalah 86 orang dari seluruh karyawan PT. Multi Pratama Wijaya yang berjumlah 110 orang.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) untuk dipilih menjadi sampel.

Probability sampling yang digunakan adalah teknik *Simple random sampling*. Pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut.

Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit *sampling*, maka setiap unit *sampling* sebagai unsur populasi yang terpengcil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya.

3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa melalui perantara dari sumber asli. Sumber penelitian primer diperoleh peneliti untuk menjawab pernyataan penelitian. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pernyataan lisan dan tertulis. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dari salah satu karyawan di PT. Multi Pratama Wijaya menggunakan teknik kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder umumnya tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai pegangan teori dalam memecahkan masalah, menunjang pengolahan data dan mendukung data-data primer berupa jurnal yang berkaitan dengan lingkup permasalahan yang diteliti.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas dari hasil penelitian yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017), instrumen penelitian adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014, hlm. 92) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Tabel 3.1 Skala Likert

No.	Pilihan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3

4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Instrument pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat 3 variabel yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Kuesioner yang disajikan berupa pertanyaan dengan total sebanyak 32 pertanyaan. Yaitu yang terdiri dari 15 pertanyaan tentang kinerja karyawan, 10 pernyataan tentang kecerdasan intelektual, dan 8 pertanyaan tentang kecerdasan emosional. Berikut ini kisi-kisi kuesioner dalam penelitian ini :

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Kecerdasan Intelektual (X_1)	1. Kemampuan memecahkan masalah .	1,2	Stenberg (dalam Abidin 2017)
	2. Intelegensi verbal	3,4,5	
	3. Intelegensi praktis	6,7,8	
Kecerdasan Emosional (X_2)	1. Kesadaran diri	9,10	Goleman (2015:58)
	2. Pengaturan diri	11,12	
	3. Motivasi	13,14	

	4. Mengenal emosi orang lain (empaty)	15,16	
	5. Ketrampilan sosial	17,18	
Kinerja (Y)	1. Ketepatan penyeselaian tugas	19,20	Setiawan (2014:147)
	2. Kesesuaian jam kerja	21,22	
	3. Tingkat kehadiran	23,24	
	4. Kerjasama antar karyawan	25,26	
	5. Kepuasan karyawan	27,28	

3.6 Teknik Keabsahan Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (dalam Septiana, 2018) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat

ketepatan data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus di buang atau diganti karena di anggap tidak relevan. Kriteria keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $\leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item setiap butir pertanyaan dengan skor total, selanjutnya interpretasi dari koefisien korelasi yang dihasilkan, bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya lebih dari sama dengan 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini menggunakan rumus *pearson product moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 x_2 - (\sum x_1) (\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_1)^2\} - \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson*

x_1 = Variabel independen

y_1 = Variabel dependen

n = Banyak sampel

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi data. Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data, apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Peneliti menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha*, yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Total varians butir

σ_1^2 = Total varians

Jika $> 0,60$, maka instrumen tersebut bersifat reliable.

Jika $< 0,60$, maka instrumen tersebut bersifat tidak reliable.

3.7 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel-variabelnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov yaitu :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi biasa. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan tahap uji, yaitu uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki atau terdapat korelasi yang tinggi atau yang sempurna (terjadi multikolinearitas). Jika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka koefisien regresi tidak dapat ditentukan dan standar deviasi akan memiliki nilai tak terhingga, sehingga metode *last square* atau model persamaan regresi tidak dapat digunakan. Mengukur multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai toleransi $< 0,10$ atau $VIF > 5$, maka terdapat multikolineritas sehingga variabel bebas tersebut harus dibuang.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homosekdastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari alfa sebesar 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada nilai residual.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan hitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan hitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk peneliti yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

3.8.2 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, menurut (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan pengamatan terhadap setiap variabel yang ada dengan cara mendeskripsikannya menggunakan analisis deskriptif. Untuk setiap variabel yang dideskripsikan dapat diperoleh dari data kuesioner para responden. Data yang telah diperoleh dapat dikelompokkan menurut frekuensi jawaban untuk mempermudah pengolahan data.

Dalam analisis deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2017). Hanya perlu diketahui bahwa dalam analisis korelasi, regresi, atau membandingkan dua rata-rata atau lebih tidak perlu diuji signifikasinya. Jadi secara teknis dapat diketahui bahwa dalam analisis deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi.

3. Rata-rata hitung (*mean*)

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok berdasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (*mean*) dirumuskan sebagai berikut :

$$x = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

x = *Mean* (rata-rata)

$\sum xi$ = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

n = Jumlah sampel atau banyaknya data

4. Presentase

Untuk menghitung presentase menggunakan rumus sebagai berikut :

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

p = Presentase

F = Frekuensi dari setiap jawaban yang telah menjadi pilihan responden

N = Jumlah responden

3.8.3 Analisis Inferensial

Statistik inferensial, (sering juga disebut statistic induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, (Sugiyono, 2017). Analisis inferensial yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.8.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dengan variable terikat yaitu antara variable kecerdasan intelektual (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap variable kinerja (Y). Rumusnya yaitu sebagai berikut (Silalahi, 2015) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Dimana :

- Y : variabel dependen yang diprediksi
- a : konstanta
- b : koefisien regresi distandarisasi
- X : nilai dari variabel prediktor

3.8.3.2 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian

hipotesis ada 2, yaitu dengan menggunakan Uji F untuk simultan dan Uji T untuk parsial sebagai berikut :

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama. Langkah dalam uji F adalah :

- Merumuskan hipotesis. Dalam uji F ini akan digunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 \dots b_2 = 0$ (seluruh variabel tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama).

$H_1 : b_1 \dots b_2 \neq 0$ (seluruh variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama).

- Menetapkan besarnya F_{tabel} dengan ketentuan nilai level of significance (α) yaitu sebesar 0,05, kemudian dibandingkan dengan F_{hitung} .

- Mengambil keputusan

1. Jika nilai F_{hitung} menurut hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika nilai F_{hitung} menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada nilai F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
3. Jika nilai signifikan dalam print out hasil olahan data SPSS dalam komputer $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Jika nilai signifikan dalam print out hasil olahan data SPSS dalam komputer $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Uji T

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sumber : Sugiyono, 2017)

Dimana :

r = Koefisien korelasi

t = Uji statistik

Kriteria pengujian hipotesis melalui uji t :

- a. H_0 diterima, jika t hitung $<$ tabel
- b. H_a ditolak, jika t hitung $>$ tabel

Kriteria pengujian hipotesis berdasar signifikan :

- a. H_0 diterima, jika signifikansi $> 0,05$
- b. H_a ditolak, jika signifikansi $< 0,05$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi / Objek Penelitian

PT. Multi Pratama Wijaya merupakan salah satu perusahaan kayu yang didirikan oleh Bapak Jhony Wijaya pada tahun 2000. Pada saat berdirinya perusahaan, kegiatan perusahaan masih sejenis dengan industri kecil, dimana kegiatannya hanya membuat produk mentah yang berasal dari kayu mahoni, yang kemudian dikirim ke perusahaan reproduksi mebel *ekspor* jadi (pada saat itu perusahaan PT. Multi Pratama Wijaya hanya sebagai *supplier*). Pada waktu itu karyawan hanya 10 orang. Dan semua modal yang digunakan berasal dari modal sendiri.

Pada awal tahun 2002 perusahaan mendapat penawaran dari rekan kerjanya untuk melakukan kegiatan ekspor sendiri sehingga perusahaan merintis dan mengembangkan usaha tersebut. Untuk mengembangkan usahanya tersebut, perusahaan melakukan perluasan lokasi untuk kegiatan produksi yaitu dengan menyewa pergudangan disekitar pergudangan Kepatihan Industry No. 33, Menganti, Gresik. Perusahaan juga menambah perlengkapan, peralatan, oleh sebab itu perusahaan menambah modal dengan cara penarikan saham yang terdiri dari 4 orang. Pada pertengahan tahun 2002 perusahaan dapat dijalankan dengan baik. Produk dikirim ke negara Jepang dengan kapasitas 2 (dua) kontainer setiap bulannya.

Didalam perjalanannya, perusahaan tidak lepas dari berbagai permasalahan. Perusahaan pernah mengalami masalah tentang produk yang banyak mengalami kerusakan baik didalam kontainer maupun karena kualitas barang yang kurang baik, sehingga pihak *buyer* meminta ganti rugi produk yang rusak tersebut. Setelah jadi permasalahan tersebut maka perusahaan berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan produknya, dan mendapatkan *buyer*. Kemudian perusahaan mengajukan pinjaman ke Bank Rakyat Indonesia. Dengan modal tersebut dibangunlah kembali gedung untuk kegiatan produksi. Seiring dengan berjalannya waktu, order yang diterima perusahaan semakin banyak dan order tersebut harus dipenuhi tepat waktu dan perusahaan tersebut berkembang sampai saat ini.

4.1.1.1 Visi dan Misi PT. Multi Pratama Wijaya

Tujuan dari PT. Multi Pratama Wijaya adalah untuk memuaskan keinginan pelanggan dengan disertai peningkatan kemampuan pada semua tingkat departemen, sebagai berikut :

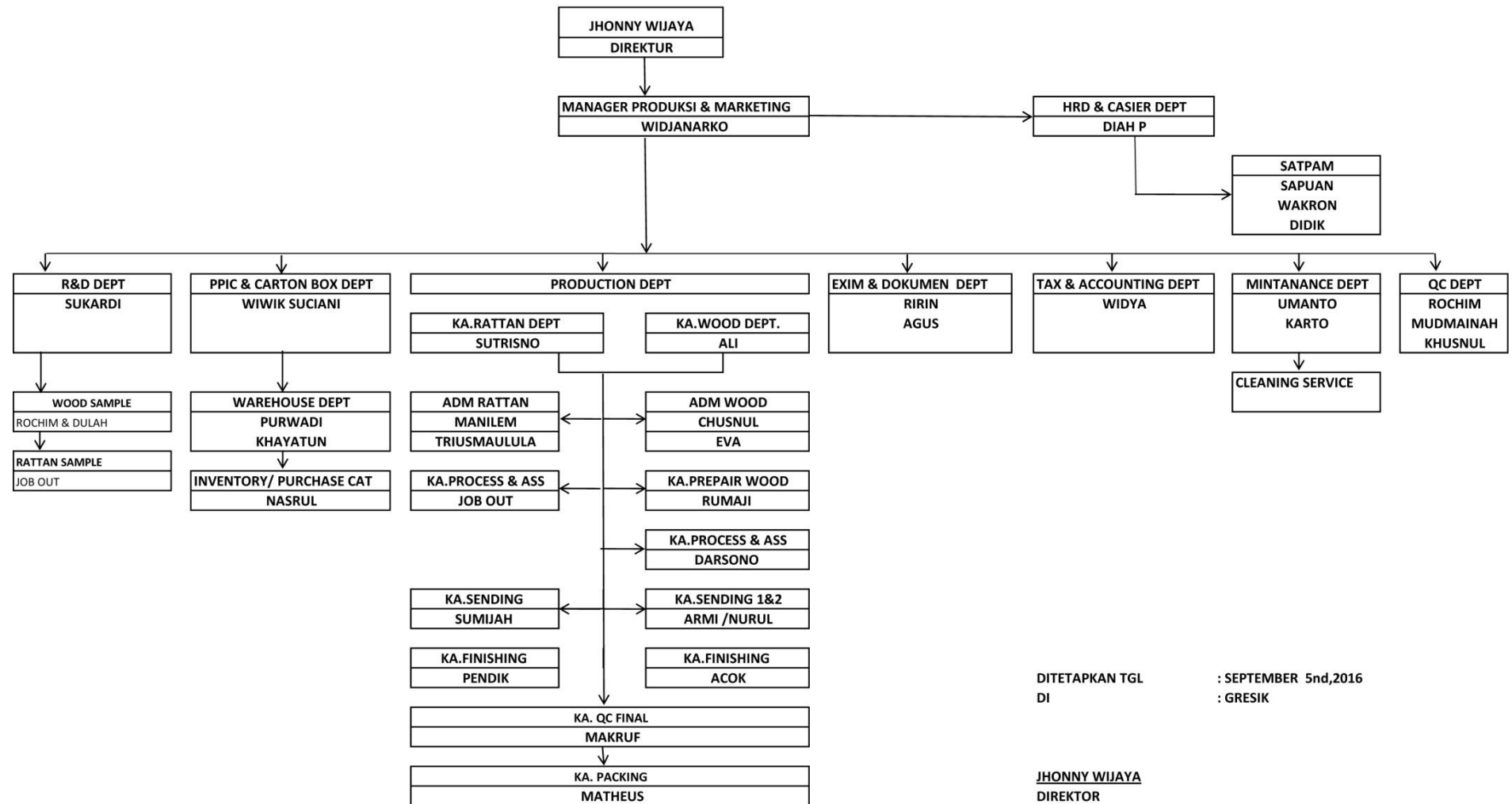
1. Peningkatan kualitas produk dan kestabilannya
2. Peningkatan level pelayanan konsumen
3. Penekanan biaya melalui pengurangan pemborosan

Program peningkatan harus ditinjau secara teratur.

4.1.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

**BAGAN STRUKTURE ORGANISASI
PT.MULTI PRATAMA WIJAYA**



4.1.2 Diskripsi Responden

Dalam penelitian ini mengambil 86 responden sebagai sampel. Berikut ini penyajian hasil karakteristik responden.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	39	45%
Wanita	47	55%
Jumlah	86	100 %

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui jumlah responden pria sebanyak 39 orang (45%), dan untuk jumlah responden wanita sebanyak 47 orang (55%).

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
≤ 25 Tahun	10	12%
≥ 26-30 Tahun	24	28%
≥ 31-35 Tahun	19	22%
≥ 36-40 Tahun	17	20%
> 40 Tahun	16	18%
Jumlah	86	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa dari 86 responden dapat diketahui sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia ≤ 25 Tahun yaitu sebanyak 10 orang (12%), untuk usia ≥ 26-30 Tahun sebanyak 24 orang (28%), sedangkan untuk usia ≥ 31-35 Tahun sebanyak 19 orang (22%), untuk usia ≥ 36-40 Tahun sebanyak ≥ 17 orang (20%), dan usia > 40 Tahun sebanyak 16 orang (18%).

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-3 Tahun	30	35%
4-5 Tahun	28	32%
6-7 Tahun	18	21%
> 8 Tahun	10	12%
Jumlah	86	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 1-3 Tahun yaitu sebanyak 30 orang (35%), 28 orang (32%) responden sudah bekerja selama 4-5 Tahun, sebanyak 18 orang

(21%) responden telah bekerja selama 6-7 Tahun, dan 10 orang (12%) responden telah bekerja lebih dari 8 Tahun.

4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 86 lembar dan kembali semuanya. Pembahasan hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dengan mengkatagorikan rata-rata jawaban responden atau masing-masing indicator pernyataan yang telah diajukan. Untuk menentukan nilai katagori masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan menggunakan rumus mencari kelas interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai interval kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlsh kelas}} \\ \text{Nilai interval kelas} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Oleh karena itu di gunakan sebagi tingkatan penilaian batasan nilai masing-masing kelas katgori yang dikelompokan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kategori Mean Masing-masing Variabel

Interval	Kategori	Nilai
$4,25 < a \leq 5,00$	Sangat tinggi	5
$3,40 < a \leq 4,25$	Tinggi	4
$2,60 < a \leq 3,40$	Sedang	3
$1,80 < a \leq 2,60$	Rendah	2
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat rendah	1

Tabel 4.6**Deskriptif Variabel kecerdasan intelektual (X1)**

Butir	5		4		3		2		1		Mean		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Pernyataan	Indikator	Variabel
X1.1.1	26	30,20%	53	61,60%	7	8,10%	0	0,00%	0	0,00%	4,221	4,529	4,318
X1.1.2	35	45,70%	55	64,00%	7	8,10%	0	0,00%	0	0,00%	4,837		
X1.2.1	35	45,70%	46	53,50%	5	5,80%	0	0,00%	0	0,00%	4,349	4,217	
X1.2.2	26	30,20%	58	67,40%	2	2,30%	0	0,00%	0	0,00%	4,279		
X1.2.3	18	20,90%	54	62,80%	12	14,00%	2	2,30%	0	0,00%	4,023		
X1.3.1	32	37,20%	49	57,00%	5	5,80%	0	0,00%	0	0,00%	4,314	4,209	
X1.3.2	24	27,90%	56	65,10%	6	7,00%	0	0,00%	0	0,00%	4,209		
X1.3.3	18	20,90%	60	69,80%	7	8,10%	1	1,20%	0	0,00%	4,104		

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan X1.1.1 yaitu Saya memiliki kemampuan untuk menangani masalah yang saya hadapi, hasil rata-rata adalah 4,224 yang merupakan kategori sangat tinggi. Sedangkan item pernyataan X1.2.1 yaitu Saya dapat menyelesaikan masalah secara optimal, hasil rata-rata 4,837 dengan kategori tinggi. Rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan indikator persepsi hasil rata-rata adalah 4,529 yang merupakan kategori tinggi.

Kemudian item pernyataan X1.2.1 yaitu Saya mampu untuk memahami setiap masalah, hasil rata-rata adalah 4,349 dengan kategori tinggi. Pernyataan X1.2.2 yaitu Saya mempunyai kemampuan membaca dan menulis, berbicara serta menyampaikan pendapat dengan baik, hasil rata-rata adalah 4,279 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan item pernyataan X1.2.3 yaitu Saya dapat berpikir analitis dan kritis dalam setiap mengambil keputusan, hasil rata-rata adalah 4,203 dengan kategori sangat tinggi. Rata-rata responden menyatakan setuju dengan

indikator ketepatan, hasil rata-rata adalah 4,217 yang merupakan kategori sangat tinggi.

Kemudian item pernyataan X1.3.1 yaitu saya dapat menjawab pertanyaan dengan cepat dan sigap, hasil rata-rata adalah 4,314 dengan kategori tinggi. Pernyataan X1.3.2 yaitu saya memiliki kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, hasil rata-rata adalah 4,209 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan item pernyataan X1.3.3 yaitu saya ingin lebih mengetahui hal-hal baru dan perubahan terhadap lingkungan sekitar hasil rata-rata adalah 4,104 dengan kategori sangat tinggi. Rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan indikator kredibilitas, hasil rata-rata adalah 4,209 yang merupakan kategori sangat tinggi.

.Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,318. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual karyawan sudah cukup terpenuhi.

Tabel 4.3 Deskriptif Variabel kecerdasan emosional (X2)

Butir	5		4		3		2		1		Mean		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Pernyataan	Indikator	Variabel
X2.1.1	44	51,20%	28	32,60%	14	16,30%	0	0,00%	0	0,00%	4,349	4,226	4,106
X2.1.2	19	22,10%	57	66,30%	10	11,60%	0	0,00%	0	0,00%	4,104		
X2.2.1	12	14,00%	47	54,70%	27	31,40%	0	0,00%	0	0,00%	3,825	3,953	
X2.2.2	21	24,40%	51	59,30%	14	16,30%	0	0,00%	0	0,00%	4,081		
X2.3.1	44	51,20%	28	32,60%	14	16,30%	0	0,00%	0	0,00%	4,349	4,226	
X2.3.2	19	22,10%	57	66,30%	10	11,60%	0	0,00%	0	0,00%	4,104		
X2.4.1	12	14,00%	47	54,70%	27	31,40%	0	0,00%	0	0,00%	3,72	3,9	
X2.4.2	21	24,00%	51	59,30%	14	16,30%	0	0,00%	0	0,00%	4,081		
X2.5.1	44	51,20%	28	32,60%	14	16,30%	0	0,00%	0	0,00%	4,349	4,226	
X2.5.2	19	22,10%	57	66,30%	10	11,60%	0	0,00%	0	0,00%	4,104		

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan X1.1.1 yaitu saya menyadari dengan baik suasana hati saya, hasil rata-rata adalah 4,349 yang merupakan kategori sangat tinggi. Sedangkan item pernyataan X1.2.1 yaitu saya dapat mengendalikan kekuatan emosi saya, hasil rata-rata 4,104 dengan kategori tinggi. Rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan indikator persepsi hasil rata-rata adalah 4,226 yang merupakan kategori tinggi.

Kemudian item pernyataan X1.2.1 yaitu saya tetap tenang meskipun dalam keadaan yang sulit, hasil rata-rata adalah 3,825 dengan kategori tinggi. Sedangkan item pernyataan X1.2.2 yaitu saya tidak akan menyerah jika harus menghadapi tujuan yang berat, hasil rata-rata adalah 4,081 dengan kategori sangat tinggi. Rata-rata responden menyatakan setuju dengan indikator ketepatan, hasil rata-rata adalah 3,953 yang merupakan kategori sangat tinggi.

Kemudian item pernyataan X1.3.1 yaitu saya mampu mengatur emosi untuk mencapai tujuan, hasil rata-rata adalah 4,349 dengan kategori tinggi. Sedangkan item pernyataan X1.3.2 yaitu saya mampu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, hasil rata-rata 4,104 adalah dengan kategori sangat tinggi. Rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan indikator kredibilitas, hasil rata-rata adalah 4,226 yang merupakan kategori sangat tinggi.

Kemudian item pernyataan X1.4.1 yaitu saya mampu memahami emosi orang lain, hasil rata-rata adalah 3,72 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan item pernyataan X1.4.2 yaitu saya suka menolong orang lain yang kesulitan, hasil rata-rata adalah 4,081 dengan kategori sangat tinggi. Rata-rata responden

menyatakan sangat setuju dengan indikator pengendalian, hasil rata-rata adalah 3,900 yang merupakan kategori sangat tinggi.

Kemudian item pernyataan X1.5.1 yaitu saya mengalami kesulitan jika harus memulai untuk membangun hubungan baik dengan orang lain, hasil rata-rata adalah 4,349 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan item pernyataan X1.5.2 yaitu saya memiliki keterampilan komunikasi dengan baik, hasil rata-rata adalah 4,104 dengan kategori sangat tinggi. Rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan indikator keharmonisan, hasil rata-rata adalah 4,226 yang merupakan kategori sangat tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,106. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan sudah cukup terpenuhi.

Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir	5		4		3		2		1		Mean		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Pernyataan	Indikator	Variabel
Y.1.1	38	44,20%	36	41,90%	11	12,80%	1	1,20%	0	0,00%	4,29	4,156	4,108
Y.1.2	17	19,80%	54	62,80%	15	17,40%	0	0,00%	0	0,00%	4,023		
Y.2.1	11	12,80%	50	58,10%	24	27,90%	1	1,20%	0	0,00%	3,825	3,947	
Y.2.2	20	23,00%	53	61,60%	12	14,00%	1	1,20%	0	0,00%	4,069		
Y.3.1	35	40,70%	35	40,70%	13	15,10%	3	3,50%	0	0,00%	4,186	3,796	
Y.3.2	58	67,40%	19	22,10%	9	10,90%	0	0,00%	0	0,00%	3,407		
Y.4.1	37	43,00%	35	40,70%	14	16,30%	0	0,00%	0	0,00%	4,267	4,284	
Y.4.2	38	44,20%	36	41,90%	12	14,00%	0	0,00%	0	0,00%	4,302		
Y.5.1	48	55,80%	28	32,60%	8	9,30%	2	2,30%	0	0,00%	4,418	4,36	
Y.5.2	43	50,00%	26	30,20%	17	19,80%	0	0,00%	0	0,00%	4,302		

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan Y1.1 yaitu karyawan mampu melaksanakan tugas utama dengan baik, hasil rata-rata

adalah 4,29 yang merupakan kategori sangat tinggi. Sedangkan item pernyataan Y1.2 yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan teliti, hasil rata-rata adalah 4,023 yang merupakan kategori tinggi. Rata-rata responden menyatakan sangat setuju pada indikator kuantitas pada interval 4,2156 yang merupakan kategori sangat tinggi.

Kemudian item pernyataan Y2.1 yaitu karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa ada kesalahan, hasil rata-rata 3,825 dengan kategori tinggi. Sedangkan item pernyataan Y2.2 karyawan Datang ditempat kerja tanpa terlambat, hasil rata-rata 4,069 dengan kategori tinggi. Rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator kualitas pada interval 3,974 yang merupakan kategori tinggi.

Kemudian item pernyataan Y3.1 yaitu tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin, hasil rata-rata 4,186 dengan kategori tinggi. Sedangkan item pernyataan Y3.2 yaitu Hadir di perusahaan selama periode tertentu, hasil rata-rata 3,407 dengan kategori tinggi. Rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator keandalan pada interval 3,796 yang merupakan kategori tinggi.

Kemudian item pernyataan Y4.1 yaitu menjalani kerjasama yang baik dengan rekan kerja, hasil rata-rata 4,267 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan item pernyataan Y4.2 yaitu karyawan mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang ditentukan, hasil rata-rata 4,302 dengan kategori tinggi. Rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator kehadiran pada interval 4,284 yang merupakan kategori sangat tinggi.

Kemudian item pernyataan Y5.1 yaitu merasa puas dengan jenis pekerjaan tersebut, hasil rata-rata 4,418 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan item

pernyataan Y5.2 yaitu berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan, hasil rata-rata 4,302 dengan kategori tinggi. Rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator kemampuan bekerja sama pada interval 4,360 dengan kategori tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,218. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah cukup terpenuhi.

4.1.4 HASIL ANALISIS DATA

4.1.4.1 Hasil Analisis Keabsahan Data

Analisis menggunakan Path Analysis dengan memakai software SPSS versi 20.0 dan dibantu program pengolah data Microsoft EXCEL 2010.

4.1.4.1.1 Uji Validitas

Tujuan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah *instrument* (kuesioner) dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur. “Validasi menunjukkan seberapa bagus sebuah instrument yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep tertentu yang harus diukur” (Sugiyono, 2014).

Jika hasil kolerasi antara tiap-tiap pernyataan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikan $< 0,05$ dan korelasi $> 0,4$). Maka item pernyataan tersebut valid yang berarti memiliki validitas konstruk.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Person Correlation	Ttabel	Signifikan si	Keterangan
Kecerdasan intelektual (X ₁)	X1.1.1	0,612	0.2120	0,000	Valid
	X1.1.2	0,605	0.2120	0,000	Valid
	X1.2.1	0,613	0.2120	0,000	Valid
	X1.2.2	0,699	0.2120	0,000	Valid
	X1.2.3	0,551	0.2120	0,000	Valid
	X1.3.1	0,553	0.2120	0,000	Valid
	X1.3.2	0,594	0.2120	0,000	Valid
	X1.3.3	0,699	0.2120	0,000	Valid
Kecerdasan emosional (X ₂)	X2.1.1	0,700	0.2120	0,000	Valid
	X2.1.2	0,705	0.2120	0,000	Valid
	X2.2.1	0,669	0.2120	0,000	Valid
	X2.2.2	0,583	0.2120	0,000	Valid
	X2.3.1	0,700	0.2120	0,000	Valid
	X2.3.2	0,705	0.2120	0,000	Valid
	X2.4.1	0,669	0.2120	0,000	Valid
	X2.4.2	0,583	0.2120	0,000	Valid
	X2.5.1	0,700	0.2120	0,000	Valid
	X2.5.2	0,705	0.2120	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,581	0.2120	0,000	Valid
	Y1.2	0,650	0.2120	0,000	Valid
	Y2.1	0,435	0.2120	0,000	Valid
	Y2.2	0,593	0.2120	0,000	Valid
	Y3.1	0,714	0.2120	0,000	Valid
	Y3.2	0,382	0.2120	0,000	Valid
	Y4.1	0,543	0.2120	0,000	Valid
	Y4.2	0,281	0.2120	0,009	Valid
	Y5.1	0,682	0.2120	0,000	Valid
	Y5.2	0,555	0.2120	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variable kecerdasan intelektual (X₁), kecerdasan emosioanl (X₂), dan kinerja (Y) adalah valid karena nilai signifikansinya < 0,05 atau 5%.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa penelitian yang reliabel adalah “penelitian yang apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”. Sugiyono (2016:184) juga berpendapat bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y), kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosioanl (X_2), dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X_1	0,767	Reliabel
X_2	0,866	Reliabel
Y	0,733	Reliabel

Dari tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel Kecerdasan Intelektual(X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), dan kinerja (Y) adalah reliabel karena *Cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,6.

4.1.4.3 Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui mengenai kenormalan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov. Batasan penerimaan data dinyatakan berdistribusi normal adalah apabila nilai signifikan pada Kolmogorov Smirnov $> 0,05$ (Ghozali, 2016).

Hasil uji normalitas data terhadap variabel kinerja karyawan (Y), kecerdasan intelektual (X_1), kecerdasan emosioanl (X_2), dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,66734752
	Absolute	,068
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,633
Asymp. Sig. (2-tailed)		,818

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS versi 20.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa nilai siginifikansinya atau nilai probalitasnya sebesar 0,818 sehingga data tersebut berdistribusi normal, karena lebih besar dari 0,05.

4.1.4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.4.4.1 Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki atau terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna (terjadi multikolineritas). Multikolineritas dapat diukur dan dilihat dari nilai Tolerance atau VIF (Variance Inflantion Factor). Jika nilai toleransi $> 0,10$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolineritas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,725	5,787		4,272	,000		
Kecerdasan intelektual	,410	,143	,299	2,862	,005	,986	1,014
Kecerdasan emosional	,091	,092	,103	,984	,328	,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 20.0, 2019

Hasil perhitungan dari nilai Tolerance menunjukkan kedua variabel yang memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel.

Hasil perhitungan dari nilai VIF menunjukkan hal yang berbeda yaitu ada variabel yang memiliki nilai $VIF < 10$ yang berarti tidak ada korelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variabel.

4.1.4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137,170	2	68,585	4,979	,009 ^b
Residual	1143,202	83	13,774		
Total	1280,372	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah SPSS versi 20.0, 2019

Tabel 4.9

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24,725	5,787		4,272	,000		
1 Kecerdasan intelektual	,410	,143	,299	2,862	,005	,986	1,014
Kecerdasan emosional	,091	,092	,103	,984	,328	,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 20.0, 2019

4.1.4.5 Hasil Analisis Regresi

4.1.4.5.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen, yaitu kecerdasan intelektual (X_1), dan kecerdasan emosional (X_2), terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja (Y). Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24,725	5,787		4,272	,000		
1 Kecerdasan intelektual	,410	,143	,299	2,862	,005	,986	1,014
Kecerdasan emosional	,091	,092	,103	,984	,328	,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.14 diatas, dapat digunakan untuk menyusun model

persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 24,725 + 0,410X_1 + 0,091X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

- a) Nilai Konstanta = 24,725

Jika nilai variabel kecerdasan intelektual X_1 dan kecerdasan emosional X_2 bernilai nol maka nilai kinerja Y sebesar 24,725.

- b) Koefisien Regresi kecerdasan intelektual $X_1 = 0,410$

Koefisien regresi kecerdasan intelektual X_1 bernilai positif yang artinya menunjukkan adanya hubungan searah antara kecerdasan intelektual X_1 dan kinerja Y, yaitu jika kecerdasan intelektual X_1 mengalami peningkatan maka kinerja Y akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya.

Koefisien regresi X_1 bernilai 0,410 yang artinya bahwa jika nilai variabel kecerdasan intelektual X_1 mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja Y akan mengalami perubahan sebesar 0,410 dikali satu satuan dengan syarat nilai variabel lainnya tetap.

c) Koefisien Regresi kecerdasan emosional $X_2 = 0,091$

Koefisien regresi kecerdasan emosional X_2 bernilai positif yang artinya menunjukkan adanya hubungan searah antara kecerdasan emosional X_2 dan kinerja Y, yaitu jika kecerdasan emosional X_2 mengalami peningkatan maka kinerja Y akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya.

Koefisien regresi X_2 bernilai 0,091 yang artinya bahwa jika nilai variabel kecerdasan emosional X_2 mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja Y akan mengalami perubahan sebesar 0,091 dikali satu satuan dengan syarat nilai variabel lainnya tetap.

Setiap variabel dikatakan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama jika taraf signifikan $< 0,06$. Berdasarkan hasil pengelolaan data maka uji F dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

4.1.4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi

Berikut adalah tabel hasil R-Square dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS versi 20 :

Tabel 4.11

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,327 ^a	,107	,086	3,711	2,461

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 20.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan seluruh variabel bebas (kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional) adalah kuat karena $R = 0,327 > 0,5$ sedangkan R-Square sebesar 0,107 berarti 10,7% ($0,107 \times 100\%$) variasi atau perubahan dari kinerja karyawan dipengaruhi secara

bersama-sama oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional sedangkan sisanya 89,3 % ($100\% - 107\% = 89,3\%$) variasi atau perubahan dari kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.1.4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.1.4.6.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kinerja).

Tabel 4.12

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24,725	5,787		4,272	,000		
1 Kecerdasan intelektual	,410	,143	,299	2,862	,005	,986	1,014
Kecerdasan emosional	,091	,092	,103	,984	,328	,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 20.0, 2019

Pada tabel 4.18 dapat dilihat:

- a) Pengaruh Variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Karena t_{hitung} sebesar 2,862 mempunyai taraf signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel kecerdasan intelektual (x_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y).

- b) Pengaruh Variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Karena t_{hitung} sebesar 0,103 mempunyai taraf signifikan sebesar $0,328 >$

0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka variabel kecerdasan emosional (x_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y).

4.1.4.6.2 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Hipotesis statistic yang diajukan sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan intelektual (x_1) dan kecerdasan emosional (x_2) terhadap kinerja karyawan (y).

$H_a : b_1 \& b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan intelektual(x_1) dan kecerdasan emosional (x_2) terhadap kinerja karyawan (y).

Tabel 4.13

Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137,170	2	68,585	4,979	,009 ^b
Residual	1143,202	83	13,774		
Total	1280,372	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah SPSS versi 20.0, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 4,979 dengan taraf signifikan 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka antara variabel kecerdasan intelektual (x_1) dan kecerdasan emosional (x_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y).

4.1.4.6.3 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (h_0) dan hipotesis alternative (h_a)

: $H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual (x_1),

kecerdasan emosional (x_2) terhadap kinerja karyawan (y).

$H_a : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan intelektual (x_1) terhadap kinerja karyawan (y)

$H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan emosional (x_2) terhadap kinerja karyawan (y).

jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, Maka H_0 ditolak, H_a diterima

jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

4.2 Pembahasan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang diteliti dengan menggunakan alat bantuan SPSS 20 for windows maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Variabel Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi variabel X_1 (kecerdasan intelektual) sebesar 0,410, hal ini berarti bahwa jika variabel kecerdasan intelektual berubah satu satuan, maka variabel Y (kinerja) berubah sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,410 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika kecerdasan intelektual meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai signifikansi t untuk variabel X_1 (kecerdasan intelektual) sebesar $t = 0,005 < 0,05$. Dengan demikian variabel X_1 (kecerdasan intelektual) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Peningkatan kecerdasan intelektual seorang karyawan dapat memampukannya untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu, dan membantu memberikan usulan konstruktif kepada

pimpinan tentang bagaimana seharusnya suatu pekerjaan audit dilakukan, juga dapat mendorongnya untuk menghasilkan kualitas pekerjaan terbaik. Lebih dari itu, penambahan kecerdasan intelektual juga dapat membantu karyawan untuk menemukan cara meningkatkan prosedur audit, mampu menilai kinerja pekerjaannya serta dapat menyebabkan hasil pekerjaannya dan membina hubungan dengan klien secara lebih baik.

Karyawan yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih besar dibandingkan karyawan yang berpengalaman. Pengalaman memberikan peluang untuk belajar melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan mampu mengatasi hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mamangkey (2018) menunjukkan kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan yang diperoleh tingkat signifikasinya $0,005 < 0,05$.

4.2.2 Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi variabel X_2 kecerdasan emosional sebesar 0,091, hal ini berarti bahwa jika variabel kecerdasan emosional berubah satu satuan, maka variabel Y (kinerja) berubah sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,091 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika kecerdasan emosional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai signifikansi t untuk variabel X_2 kecerdasan emosional sebesar $t = 0,328 < 0,05$ dengan demikian variabel X_2 kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

Berdasarkan hasil wawancara tidak struktur kecerdasan emosional karyawan dalam meningkatkan kinerja sudah sangat baik. Rata-rata karyawan sudah mampu untuk mengendalikan emosi dirinya ditempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan juga memiliki inisiatif untuk mengembangkan kemampuannya tapi terkadang juga harus saling membantu antar sesama.

Terkait dengan kecerdasan emosional, ialah kesadaran pemimpin untuk memastikan apakah hubungan kerja di perusahaan sudah terjalin baik, karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja. Menurut King (dalam Septiana, 2018) mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tetapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Sehubungan dengan kecerdasan emosional yang tidak berpengaruh secara signifikan maka seharusnya ada pelatihan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kualitas komunikasi verbal dan non verbal, perilaku kerja yang etis dan emosi positif untuk saling membantu di tempat kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Yani dan Istiqomah (2016) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukan angka sebesar $0,761 < 1,96$.

4.2.3 Pengaruh Variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

Terhadap Kinerja

Korelasi antara kinerja karyawan dengan seluruh variabel bebas (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional) adalah kuat karena $R = 0,328 > 0,5$ sedangkan R-Square sebesar 0,107 berarti 10,7% ($0,107 \times 100\%$) variasi atau

perubahan dari kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional sedangkan sisanya 89,3 % ($100\% - 10,7\% = 89,3\%$) variasi atau perubahan dari kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Seluruh variabel bebas (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) pada kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi F yang sebesar $0,009 < 0,05$.

Hal ini sesuai dengan penelitian Mamangkey (2018) nilai F_{hitung} sebesar $13,774 > F_{tabel}$ sebesar 2,92; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian merupakan jawaban dari perumusan masalah yang di rumusan sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, gambaran mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan membuktikan bahwa indikator variabel kecerdasan intelektual dalam kategori tinggi sedangkan kecerdasan emosional dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan juga mempunyai kategori tinggi, yang artinya bahwa kinerja karyawan produksi PT. Multi Pratama Wijaya dalam keadaan baik.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Pratama Wijaya, setelah dilakukan Uji T dan hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikansi dari variabel kecerdasan intelektual (X_1) lebih kecil dari nilai taraf yang sudah ditentukan.
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di karenakan nilai dari signifikansinya variabel kecerdasan emosional (X_2) lebih besar dari nilai kriteria yang sudah ditentukan.

4. Berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Pratama Wijaya, karena nilai signifikansinya dari dua variabel (X) tersebut lebih kecil dari nilai taraf yang ditentukan.

5.2 Saran

Dari beberapa hasil penelitian di atas maka saran yang dapat peneliti sampaikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan produksi PT Multi Pratama Wijaya.
 - a. Kecerdasan intelektual yang dilakukan antar karyawan PT Multi Pratama Wijaya cukup baik, sehingga perlu di pertahankan agar dapat berpikir secara logika serta menghadapi lingkungan untuk memecahkan masalah.
 - b. Kecerdasan emosional yang dilakukan antar karyawan PT. Multi Pratama Wijaya masih kurang baik, sehingga diharapkan karyawan ini dapat meningkatkan atau mencari jalan keluar bagaimanacara karyawan mampu memahami kondisi emosi diri sendiri maupun orang lain.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Dalam penelitian ini penulis baru membahas 2 variabel yang dijadikan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk skripsi selanjutnya yang mengambil tema yang sama dapat mengganti variabel dengan variabel lainnya.

- c. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan responden agar lebih banyak sehingga dapat mempermudah dalam pengolahan data serta mengembangkan teori-teori yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, Deni. 2018. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Abidin, Ariai. 2017. Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia (persero) TBK kantor cabang pembantu susirman bandung. *Hal 19*
- Ayu, Tirta Sati. 2018. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pondok pesantren Darunnajah Jakarta).
- Chang, R dan Overby, J. 2014. *General Chemistry The Essential concepts 6th edition new york: the mc graw hill. Companies.*
- Goleman. 2015. *Emotional intelligence (EQ)*, kecerdasan emosional. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Goleman, D. 2015. *Emotional intelligence : kecerdasan emotional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mamangkey, Lorenzo A. G, Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2018. Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah banj BRI Manado. *Jurnal Emba. Vol 6 no. 4 september 2018. Hal 3208 – 3217.*
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Masaong. K & Tilome, A. A. 2014. Kepemimpinan pendidikan berbasis multiple *intelligence*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, Mohammad. 2016. *Metode penelitian praktis: kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta : publica press.
- Nurliani, Hadi Sunaryo, Afi Rachmat Slamet. 2017. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (pada karyawan non medis rumah sakit islam Malang UNISMA). *E- jurnal riset manajemen*.
- Oktavianingrum, Dian. 2018. Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- Putri, Yeni Sugena. 2016. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero area Klaten. *Jurnal studi manajemen & organisasi* 13 (2016) juni 88 – 87.
- Said, Ahdan Nur dan Rahmawati. Diana. 2018. Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi (studi empiris pada mahasiswa prodi akuntansi universitas negeri yogyakarta). *Jurnal nominal/volume VII nomor 1/tahun 2018*.
- Sandi, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
- Septiana, Ima Kiat. 2018. Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating kecerdasan emosional (studi pad bank syariah mandiri di Surakarta).
- Setiawan, Yuliana Grece dan Lartini, Made Yeni. 2018. Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan independasi pada kinerja Auditor. *E- jurnal akuntansi universitas udwayana. Vol.162. Agustus*.
- Sugiyono. 2014. *Metode penilaian bisnis*. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Penerbit CV. Alfabete : Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan kedualima, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Yani, Ari Soeti dan Istiqomah, Ayu. 2016. Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai variabel intervening. *Volume 19 no. 2 juni-desember 2016*.

Lampiran 1 : Kuesioner Penilai

Kuesioner Penilaian Kinerja Karyawan oleh Atasan

SURAT PENGANTAR KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

TENTANG PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. MULTI PRATAMA WIJAYA

Kepada Yth.

Pimpinan Karyawan PT. Multi Pratama Wijaya

Pertama-tama saya mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas kesediaan membantu untuk memberikan jawaban pada pertanyaan kuesioner yang diajukan. Kuesioner ini didesain untuk mempelajari tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya” karena Saudara satu-satunya yang dapat memberikan gambaran yang sebenarnya, Saya memohon Saudara untuk merespons pertanyaan secara terbuka dan jujur. Dengan ini saya ;

Nama : Devi Anggraini

Npm : 15012118

Fak/jur : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen SDM

Sehubungan dengan adanya penelitian yang saya lakukan tentang kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya ,saya mohon bantuan bapak/ibu/saudara mengisi kuesioner penelitian ini sesuai petunjuk pengisian. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik.

Respons Saudara akan dijaga kerahasiaannya. Saya ucapkan terima kasih atas bantuan partisipasinya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya dan obyektif. Sekian dan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti

Devi Anggraini

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Bagian :

II. PETUNJUK

1. Bapak/Ibu berikan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di tempat ini.
2. Berikan tanggapan dengan memberikan tanda (V) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan.
3. Huruf-huruf pada kolom bagian atas mengandung makna:
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Ragu-ragu (RR)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

Kerahasiaan identitas responden terjaga dan kuesioner ini tidak akan memberikan pengaruh apapun terhadap responden.

A. Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pegawai mampu melaksanakan tugas utama dengan baik.					
2.	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan teliti					
3.	Pegawai melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa ada kesalahan					
4.	Datang ditempat kerja tanpa terlambat					
5.	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
6.	Hadir di perusahaan selama periode tertentu					
7.	Menjalani kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
8.	Pegawai mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang ditentukan					
9.	Merasa puas dengan jenis pekerjaan tersebut					
10.	Berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus					

	menunggu perintah atasan					
--	--------------------------	--	--	--	--	--

Lampiran 2 : Kuesioner Responden

SURAT PENGANTAR KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

TENTANG PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. MULTI PRATAMA WIJAYA

Kepada Yth.

Pimpinan Karyawan PT. Multi Pratama Wijaya

Pertama-tama saya mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas kesediaan membantu untuk memberikan jawaban pada pertanyaan kuesioner yang diajukan. Kuesioner ini didesain untuk mempelajari tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Multi Pratama Wijaya” karena Saudara satu-satunya yang dapat memberikan gambaran yang sebenarnya, Saya memohon Saudara untuk merespons pertanyaan secara terbuka dan jujur. Dengan ini saya ;

Nama : Devi Anggraini

Npm : 15012118

Fak/jur : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen SDM

Sehubungan dengan adanya penelitian yang saya lakukan tentang kinerja karyawan pada PT. Multi Pratama Wijaya ,saya mohon bantuan bapak/ibu/saudara mengisi kuesioner penelitian ini sesuai petunjuk pengisian. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik.

Respons Saudara akan dijaga kerahasiaannya. Saya ucapkan terima kasih atas bantuan partisipasinya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya dan obyektif. Sekian dan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti

Devi Anggraini

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
5. Bagian :
6. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK

4. Bapak/Ibu berikan tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di tempat ini.
5. Berikan tanggapan dengan memberikan tanda (V) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan.
6. Huruf-huruf pada kolom bagian atas mengandung makna:
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Ragu-ragu (RR)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

Kerahasiaan identitas responden terjaga dan kuesioner ini tidak akan memberikan pengaruh apapun terhadap responden.

A. Kecerdasan Intelektual

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menangani masalah yang saya hadapi di tempat kerja					
2.	Saya dapat menyelesaikan masalah secara optimal					
3.	Saya mampu untuk memahami setiap masalah					
4.	Saya mempunyai kemampuan membaca dan menulis, berbicara serta menyampaikan pendapat dengan baik					
5.	Saya dapat berpikir analitis dan kritis dalam setiap mengambil keputusan					
6.	Saya dapat menjawab pertanyaan dengan cepat dan sigap					
7.	Saya memiliki kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah					

8.	Saya ingin lebih mengetahui hal-hal baru dan perubahan terhadap lingkungan sekitar					
----	--	--	--	--	--	--

B. Kecerdasan Emosional

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
9.	Saya menyadari dengan baik suasana hati saya					
10.	Saya dapat mengendalikan kekuatan emosi saya					
11.	Saya tetap tenang meskipun dalam keadaan yang sulit					
12.	Saya akan berjuang menghadapi tujuan yang berat.					
13.	Saya mampu mengatur emosi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan target di tempat kerja					
14.	Saya mampu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati					
15.	Saya mampu memahami emosi orang lain					
16.	Saya suka menolong orang lain yang kesulitan.					
17.	Saya mengalami kesulitan jika harus memulai untuk membangun hubungan baik dengan orang lain					
18.	Saya memiliki keterampilan komunikasi dengan baik					

Lampiran 3

Kecerdasan Intelektual (X1)								Total
X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	
5	5	5	5	4	4	3	4	35
5	4	5	5	4	5	4	5	37
4	3	4	5	5	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	3	5	4	4	3	30
5	4	5	4	4	5	5	5	37
4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	3	4	3	5	4	4	33
5	5	5	5	4	4	5	4	37
4	4	5	5	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	4	4	37
3	4	5	4	3	5	4	4	32
4	4	4	5	3	5	5	4	34
4	5	5	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	4	4	4	5	35
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	3	4	3	30
3	4	5	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	3	3	4	4	31
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	4	4	4	4	4	4	34

4	4	4	4	5	5	5	3	34
4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	3	4	4	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	3	4	32
3	4	5	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	3	5	4	3	31
4	3	4	4	2	3	4	4	28
4	4	5	4	4	4	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	5	3	2	29
4	4	4	4	3	5	4	3	31
3	3	4	4	2	3	4	4	27
5	5	5	5	4	4	3	4	35
5	4	5	5	4	5	4	5	37
4	3	4	5	5	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	3	5	4	4	3	30
5	4	5	4	4	5	5	5	37
4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	3	4	3	5	4	4	33
5	5	5	5	4	4	5	4	37
4	4	5	5	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	4	4	37
3	4	5	4	3	5	4	4	32
4	4	4	5	3	5	5	4	34
4	5	5	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	4	4	4	5	35
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	4	31

5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	3	4	3	30
3	4	5	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	4	4	31

Kecerdasan Emosional (X2)										Total
X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	41
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	41
4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	39
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	40
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	39
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	39
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	40
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	38
3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	34

5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	39
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	39
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	39
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	39
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	41

5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	41
4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	39
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	40
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	39
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	39
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43

Kinerja (Y)										Total
Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	42
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	40
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	40
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	38
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	36
3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	34
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48

[illegible]

5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	38
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	36
3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	34
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	41
5	4	5	5	5	3	3	3	5	3	41
4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	43
3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	39
5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	43
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	42
3	3	3	4	2	5	4	4	2	4	34
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	42

Uji Validitas

Correlations

[illegible]

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations										
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	Total_ X2
X2.1.1	Pearson	1	,270*	,222*	,063	1,000*	,270*	,222*	,063	1,000*	,270*	,700**
	Correlation					*				*		
	Sig. (2-tailed)		,012	,040	,563	,000	,012	,040	,563	,000	,012	,000
X2.1.2	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson	,270*	1	,300**	,298**	,270*	1,000*	,300**	,298**	,270*	1,000*	,705**
	Correlation						*				*	
X2.2.1	Sig. (2-tailed)	,012		,005	,005	,012	,000	,005	,005	,012	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson	,222*	,300**	1	,487**	,222*	,300**	1,000*	,487**	,222*	,300**	,669**
X2.2.2	Correlation							*				
	Sig. (2-tailed)	,040	,005		,000	,040	,005	,000	,000	,040	,005	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.3.1	Pearson	,063	,298**	,487**	1	,063	,298**	,487**	1,000*	,063	,298**	,583**
	Correlation								*			
	Sig. (2-tailed)	,563	,005	,000		,563	,005	,000	,000	,563	,005	,000
X2.3.2	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson	1,000*	,270*	,222*	,063	1	,270*	,222*	,063	1,000*	,270*	,700**
	Correlation									*		
X2.4.1	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,040	,563		,012	,040	,563	,000	,012	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson	,270*	1,000*	,300**	,298**	,270*	1	,300**	,298**	,270*	1,000*	,705**
X2.4.2	Correlation		*								*	
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,005	,005	,012		,005	,005	,012	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.5.1	Pearson	,222*	,300**	1,000*	,487**	,222*	,300**	1	,487**	,222*	,300**	,669**
	Correlation			*								
	Sig. (2-tailed)	,040	,005	,000	,000	,040	,005		,000	,040	,005	,000
X2.5.2	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson	,063	,298**	,487**	1,000*	,063	,298**	,487**	1	,063	,298**	,583**
	Correlation				*							
Total_X2	Sig. (2-tailed)	,563	,005	,000	,000	,563	,005	,000		,563	,005	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson	1,000*	,270*	,222*	,063	1,000*	,270*	,222*	,063	1	,270*	,700**
	Correlation					*						

Y3.1	Pearson Correlation	,771**	,390**	,347**	,375**	1	,167	,113	-,180	,365**	,425**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,124	,300	,097	,001	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y3.2	Pearson Correlation	,278**	-,004	-,198	,150	,167	1	,189	-,069	,148	,381**	,382**
	Sig. (2-tailed)	,010	,971	,068	,169	,124		,082	,526	,173	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4.1	Pearson Correlation	,007	,488**	,050	,210	,113	,189	1	,369**	,414**	,146	,543**
	Sig. (2-tailed)	,949	,000	,649	,052	,300	,082		,000	,000	,181	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4.2	Pearson Correlation	-,332**	,093	,167	-,021	-,180	-,069	,369**	1	,289**	,238*	,281**
	Sig. (2-tailed)	,002	,397	,125	,848	,097	,526	,000		,007	,028	,009
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5.1	Pearson Correlation	,223*	,434**	,220*	,467**	,365**	,148	,414**	,289**	1	,141	,682**
	Sig. (2-tailed)	,039	,000	,042	,000	,001	,173	,000	,007		,196	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5.2	Pearson Correlation	,275*	,255*	-,011	,051	,425**	,381**	,146	,238*	,141	1	,555**
	Sig. (2-tailed)	,010	,018	,922	,643	,000	,000	,181	,028	,196		,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Total_Y	Pearson Correlation	,581**	,650**	,435**	,593**	,714**	,382**	,543**	,281**	,682**	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	

N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,761	,767	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1.1	4,22	,582	86
x1.1.2	4,20	,570	86
x1.2.1	4,35	,589	86
x1.2.2	4,28	,501	86
x1.2.3	4,02	,668	86
x1.3.1	4,31	,579	86
x1.3.2	4,21	,556	86
x1.3.3	4,10	,575	86

Inter-Item Correlation Matrix

	x1.1.1	x1.1.2	x1.2.1	x1.2.2	x1.2.3	x1.3.1	x1.3.2	x1.3.3
x1.1.1	1,000	,399	,116	,311	,289	,141	,256	,493
x1.1.2	,399	1,000	,317	,340	,173	,273	,128	,367
x1.2.1	,116	,317	1,000	,464	,248	,227	,206	,447
x1.2.2	,311	,340	,464	1,000	,262	,343	,422	,388
x1.2.3	,289	,173	,248	,262	1,000	,224	,240	,147
x1.3.1	,141	,273	,227	,343	,224	1,000	,305	,218
x1.3.2	,256	,128	,206	,422	,240	,305	1,000	,410
x1.3.3	,493	,367	,447	,388	,147	,218	,410	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1.1	29,48	6,347	,457	,389	,736
x1.1.2	29,50	6,394	,453	,283	,736
x1.2.1	29,35	6,324	,457	,378	,736
x1.2.2	29,42	6,293	,590	,392	,716
x1.2.3	29,67	6,387	,353	,185	,758
x1.3.1	29,38	6,545	,386	,193	,748
x1.3.2	29,49	6,465	,443	,304	,738
x1.3.3	29,59	6,079	,570	,468	,715

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,862	,866	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1.1	4,35	,748	86
x2.1.2	4,10	,575	86
x2.2.1	3,83	,654	86
x2.2.2	4,08	,636	86
x2.3.1	4,35	,748	86
x2.3.2	4,10	,575	86
x2.4.1	3,83	,654	86
x2.4.2	4,08	,636	86
x2.5.1	4,35	,748	86
x2.5.2	4,10	,575	86

Inter-Item Correlation Matrix

	x2.1.1	x2.1.2	x2.2.1	x2.2.2	x2.3.1	x2.3.2	x2.4.1	x2.4.2	x2.5.1	x2.5.2
x2.1. 1	1,000	,270	,222	,063	1,000	,270	,222	,063	1,000	,270
x2.1. 2	,270	1,000	,300	,298	,270	1,000	,300	,298	,270	1,000

x2.2. 1	,222	,300	1,000	,487	,222	,300	1,000	,487	,222	,300
x2.2. 2	,063	,298	,487	1,000	,063	,298	,487	1,000	,063	,298
x2.3. 1	1,000	,270	,222	,063	1,000	,270	,222	,063	1,000	,270
x2.3. 2	,270	1,000	,300	,298	,270	1,000	,300	,298	,270	1,000
x2.4. 1	,222	,300	1,000	,487	,222	,300	1,000	,487	,222	,300
x2.4. 2	,063	,298	,487	1,000	,063	,298	,487	1,000	,063	,298
x2.5. 1	1,000	,270	,222	,063	1,000	,270	,222	,063	1,000	,270
x2.5. 2	,270	1,000	,300	,298	,270	1,000	,300	,298	,270	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1.1	36,83	15,322	,596	.	,848
x2.1.2	37,07	16,136	,629	.	,846
x2.2.1	37,35	15,947	,573	.	,849
x2.2.2	37,09	16,509	,475	.	,857
x2.3.1	36,83	15,322	,596	.	,848
x2.3.2	37,07	16,136	,629	.	,846
x2.4.1	37,35	15,947	,573	.	,849
x2.4.2	37,09	16,509	,475	.	,857
x2.5.1	36,83	15,322	,596	.	,848
x2.5.2	37,07	16,136	,629	.	,846

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,735	,733	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1.1	4,29	,734	86
y1.2	4,02	,613	86
y2.1	3,83	,654	86
y2.2	4,07	,647	86
y3.1	4,19	,819	86
y3.2	4,57	,678	86
y4.1	4,27	,726	86
y4.2	4,30	,704	86
y5.1	4,42	,759	86
y5.2	4,30	,783	86

Inter-Item Correlation Matrix

	y1.1	y1.2	y2.1	y2.2	y3.1	y3.2	y4.1	y4.2	y5.1	y5.2
y1.1	1,000	,299	,229	,329	,771	,278	,007	-,332	,223	,275
y1.2	,299	1,000	,274	,381	,390	-,004	,488	,093	,434	,255
y2.1	,229	,274	1,000	,363	,347	-,198	,050	,167	,220	-,011
y2.2	,329	,381	,363	1,000	,375	,150	,210	-,021	,467	,051
y3.1	,771	,390	,347	,375	1,000	,167	,113	-,180	,365	,425
y3.2	,278	-,004	-,198	,150	,167	1,000	,189	-,069	,148	,381
y4.1	,007	,488	,050	,210	,113	,189	1,000	,369	,414	,146
y4.2	-,332	,093	,167	-,021	-,180	-,069	,369	1,000	,289	,238
y5.1	,223	,434	,220	,467	,365	,148	,414	,289	1,000	,141
y5.2	,275	,255	-,011	,051	,425	,381	,146	,238	,141	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	37,97	12,293	,434	,664	,707
y1.2	38,23	12,345	,544	,476	,694
y2.1	38,43	13,283	,283	,356	,729

y2.2	38,19	12,506	,467	,372	,704
y3.1	38,07	11,195	,583	,733	,680
y3.2	37,69	13,512	,219	,380	,738
y4.1	37,99	12,529	,390	,442	,714
y4.2	37,95	14,021	,104	,509	,755
y5.1	37,84	11,620	,554	,460	,687
y5.2	37,95	12,304	,391	,504	,714

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,66734752
	Absolute	,068
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,633
Asymp. Sig. (2-tailed)		,818

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,725	5,787		4,272	,000		
	Kecerdasan intelektual	,410	,143	,299	2,862	,005	,986	1,014
	Kecerdasan emosional	,091	,092	,103	,984	,328	,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

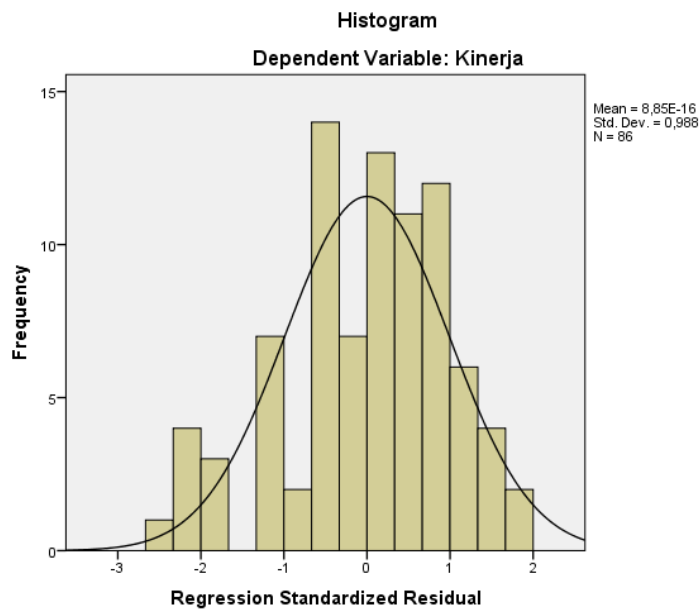
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kecerdasan intelektual	Kecerdasan emosional
1	1	2,989	1,000	,00	,00	,00
	2	,008	18,949	,02	,28	,81
	3	,003	31,196	,98	,72	,18

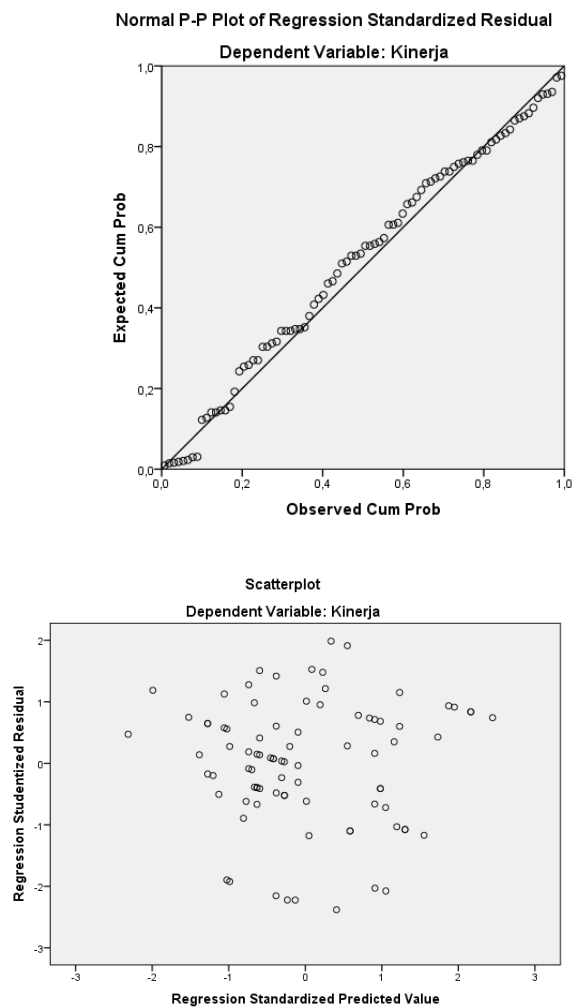
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statisticsa

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39,32	45,36	42,26	1,270	86
Std. Predicted Value	-2,314	2,447	,000	1,000	86
Standard Error of Predicted Value	,403	1,110	,671	,177	86
Adjusted Predicted Value	39,17	45,13	42,26	1,271	86
Residual	-8,773	7,317	,000	3,667	86
Std. Residual	-2,364	1,972	,000	,988	86
Stud. Residual	-2,381	1,987	,000	1,006	86
Deleted Residual	-8,900	7,431	-,001	3,800	86
Stud. Deleted Residual	-2,452	2,024	-,003	1,017	86
Mahal. Distance	,014	6,613	1,977	1,558	86
Cook's Distance	,000	,121	,012	,019	86
Centered Leverage Value	,000	,078	,023	,018	86

a. Dependent Variable: Kinerja





Uji Heteroskedastisitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,170	2	68,585	4,979	,009 ^b
	Residual	1143,202	83	13,774		
	Total	1280,372	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,725	5,787		4,272	,000		

Kecerdasan intelektual	,410	,143	,299	2,862	,005	,986	1,014
Kecerdasan emosional	,091	,092	,103	,984	,328	,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,327 ^a	,107	,086	3,711	2,461

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,170	2	68,585	4,979	,009 ^b
	Residual	1143,202	83	13,774		
	Total	1280,372	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	7	8,1	8,1	8,1
S	53	61,6	61,6	69,8
SS	26	30,2	30,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	7	8,1	8,1	8,1
S	55	64,0	64,0	72,1
SS	24	27,9	27,9	100,0
Total	86	100,0	100,0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2,3	2,3	2,3
	S	58	67,4	67,4	69,8
	SS	26	30,2	30,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,3	2,3	2,3
	RR	12	14,0	14,0	16,3
	S	54	62,8	62,8	79,1
	SS	18	20,9	20,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	5,8	5,8	5,8
	S	49	57,0	57,0	62,8
	SS	32	37,2	37,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	7,0	7,0	7,0
	S	56	65,1	65,1	72,1
	SS	24	27,9	27,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X1.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

	TS	1	1,2	1,2	1,2
	RR	7	8,1	8,1	9,3
Valid	S	60	69,8	69,8	79,1
	SS	18	20,9	20,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	RR	14	16,3	16,3	16,3
Valid	S	28	32,6	32,6	48,8
	SS	44	51,2	51,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	RR	10	11,6	11,6	11,6
Valid	S	57	66,3	66,3	77,9
	SS	19	22,1	22,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	RR	27	31,4	31,4	31,4
Valid	S	47	54,7	54,7	86,0
	SS	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	RR	27	31,4	31,4	31,4
Valid	S	47	54,7	54,7	86,0
	SS	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	16,3	16,3	16,3
	S	51	59,3	59,3	75,6
	SS	21	24,4	24,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	27	31,4	31,4	31,4
	S	47	54,7	54,7	86,0
	SS	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	16,3	16,3	16,3
	S	51	59,3	59,3	75,6
	SS	21	24,4	24,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	27	31,4	31,4	31,4
	S	47	54,7	54,7	86,0
	SS	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	16,3	16,3	16,3
	S	51	59,3	59,3	75,6

	SS	21	24,4	24,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	16,3	16,3	16,3
	S	28	32,6	32,6	48,8
	SS	44	51,2	51,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	11,6	11,6	11,6
	S	57	66,3	66,3	77,9
	SS	19	22,1	22,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	27	31,4	31,4	31,4
	S	47	54,7	54,7	86,0
	SS	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	16,3	16,3	16,3
	S	51	59,3	59,3	75,6
	SS	21	24,4	24,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	16,3	16,3	16,3
	S	28	32,6	32,6	48,8
	SS	44	51,2	51,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	11,6	11,6	11,6
	S	57	66,3	66,3	77,9
	SS	19	22,1	22,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

X2.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	11,6	11,6	11,6
	S	57	66,3	66,3	77,9
	SS	19	22,1	22,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,2	1,2	1,2
	RR	11	12,8	12,8	14,0
	S	36	41,9	41,9	55,8
	SS	38	44,2	44,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	15	17,4	17,4	17,4
	S	54	62,8	62,8	80,2
	SS	17	19,8	19,8	100,0

Total	86	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1,2	1,2	1,2
RR	24	27,9	27,9	29,1
Valid S	50	58,1	58,1	87,2
SS	11	12,8	12,8	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1,2	1,2	1,2
RR	12	14,0	14,0	15,1
Valid S	53	61,6	61,6	76,7
SS	20	23,3	23,3	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	3,5	3,5	3,5
RR	13	15,1	15,1	18,6
Valid S	35	40,7	40,7	59,3
SS	35	40,7	40,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Y3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	9	10,5	10,5	10,5
Valid S	19	22,1	22,1	32,6
SS	58	67,4	67,4	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Y4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	16,3	16,3	16,3
	S	35	40,7	40,7	57,0
	SS	37	43,0	43,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Y4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	12	14,0	14,0	14,0
	S	36	41,9	41,9	55,8
	SS	38	44,2	44,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Y5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,3	2,3	2,3
	RR	8	9,3	9,3	11,6
	S	28	32,6	32,6	44,2
	SS	48	55,8	55,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Y5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	17	19,8	19,8	19,8
	S	26	30,2	30,2	50,0
	SS	43	50,0	50,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

SURAT PERNYATAAN

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devi Anggraini

NPM : 15012118

Telepon/HP : 085806934712

Judul Artikel : **PENGARUH KECERDASAN
INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT MULTI PRATAMA WIJAYA**

Fakultas – Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen Sumber Daya
Manusia

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Wijaya Putra Surabaya

Alamat Perguruan Tinggi : Jl. Raya Benowo 1-3 Surabaya 60197 Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa :

- a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi dan bebas plagiatisme
 - b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing
- Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui

Surabaya, 30 Juli 2019

(Nurleila Jum'ati, S. Psi., MM.)

(Devi Anggraini)