

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT GREENTECH GLOBALINDO**

SKRIPSI



**Oleh :
Lim Ce Fu Hendi
150910512**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT GREENTECH GLOBALINDO**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Lim Ce Fu Hendi
150910512**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di universitas putera batam maupun diperguruan tinggi lain ;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing ;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka ;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 03 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,



Lim Ce Fu Hendi

NPM 150910512

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT GREENTECH GLOBALINDO**


SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Lim Ce Fu Hendi
150910512**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 03 Februari 2019



**Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT Greentech Globalindo sebanyak 110 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan software SPSS versi 21. Hasil penelitian ini adalah kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil secara simultan, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo .

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of intellectual intelligence and emotional intelligence on the performance of PT Greentech Globalindo employees both partially and simultaneously. The sample used is PT Greentech Globalindo employees as many as 110 respondents. This type of research is quantitative research. Quantitative analysis includes data quality test, classical assumption test, multiple linear analysis test, coefficient of determination test (R²), hypothesis test. This research data was processed using SPSS version 21 software. The results of this study were intellectual intelligence partially influential but not significant on employee performance and emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance. While the results simultaneously, intellectual intelligence and emotional intelligence influence and significantly affect the performance of PT Greentech Globalindo employees.

Keywords: *Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena tas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku ketua program studi manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada program studi manajemen bisnis Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan staff Universitas Putera Batam.
5. Kepada bapak Pek Juan selaku Direktur Utama, Mr. David selaku general manager, Ibu Yumi selaku Head HRD PT Greentech Globalindo dan seluruh karyawan yang telah membantu pengisian kuesioner.
6. Kepada seluruh anggota keluarga terutama orang tua penulis serta saudara-saudari yang telah memberikan doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman-teman saya, Ika Sri hadi Arumdani, Sharmila, Zakaria, Puspita Sari, Fajar Prasetyo, Dwi Mulyani, Febrinda, Khairil dan teman-teman lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu lagi terima kasih untuk semua dukungannya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu memberikan rahmat-Nya.

Batam, 03 Februari 2019

LIM CE FU HENDI

150910512

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Manfaat Teoritis	12
1.6.2. Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Konsep Teoritis	14
2.1.1. Kinerja	14
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	14
2.1.1.2. Manajemen Kinerja	15
2.1.1.3. Manfaat Pengukuran Kinerja Karyawan	16
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kinerja	18
2.1.2. Pengertian Kecerdasan Intelektual	20
2.1.2.1. Indikator-Indikator Kecerdasan Intelektual	23
2.1.3. Pengertian Kecerdasan Emosional	23
2.1.3.1. Indikator-Indikator Kecerdasan Emosional	26
2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Kerangka Pemikiran	30
2.4 Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	33
3.2. Operasional Variabel	34
3.2.1. Variabel Independen (X)	34

3.2.1.1. Kecerdasan Intelektual	35
3.2.1.2. Kecerdasan Emosioanl	35
3.2.2. Variabel Dependens (Y)	36
3.2.2.1. Kinerja Karyawan	36
3.3. Populasi Dan Sampel	37
3.3.1. Populasi	37
3.3.2. Sampel	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.1. Jenis Dan Sumber Data	40
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen	41
3.4.3. Alat Pengumpulan Data	42
3.5. Metode Analisis Data	43
3.5.1. Analisis Deskriptif	43
3.5.2. Uji Kualitas Data	44
3.5.2.1. Uji Validitas	44
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	45
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	46
3.5.3.1. Uji Normalitas	47
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	47
3.5.3.3. Uji Heterokedastisitas	48
3.5.4. Uji Pengaruh	49
3.5.4.1. Rancangan Uji Hipotesis	49
3.5.4.2. Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.5.4.3. Uji Simultan (Uji F)	51
3.5.4.4. Uji T	51
3.5.4.5. Koefisien Determinasi (R Kuadrat)	52
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian	53
3.6.1. Lokasi Penelitian	53
3.6.2. Jadwal Penelitian	53
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Profil Responden	54
4.1.1. Responden Berdasarkan Umur	54
4.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.1.4. Responden Berdasarkan Jabatan	56
4.1.5. Responden Berdasarkan Lama Kerja	57
4.2. Hasil Penelitian	57
4.2.1. Analisa Deskriptif	57
4.2.1.1. Deskriptif Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)	58
4.2.1.2. Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional (X2)	60
4.2.1.3. Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	62
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	63

4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data	63
4.2.2.1.1. Hasil Validitas Kecerdasan Intelektual (X1)	64
4.2.2.1.2. Hasil Validitas Kecerdasan Emosional (X2)	65
4.2.2.1.3. Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)	65
4.2.2.2. Hasil Uji Realibilitas Data	66
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.2.3.1. Uji Normalitas Data	67
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas Data	69
4.2.3.3. Uji Heterokedastisitas Data	71
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	72
4.2.4.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.2.4.2. Hasil Pengujian Hipotesis	74
4.2.4.2.1. Hasil Uji T (Parsial)	74
4.2.4.2.2. Hasil Uji F (Simultan)	75
4.2.4.2.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.3. Pembahasan	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kessimpulan	79
5.2. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung penelitian

Lampiran 2. Daftar riwayat hidup

Lampiran 3. Surat keterangan penelitian

Lampiran 4. Surat pernyataan orisinilitas

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	30
Gambar 4.1. Histogram Regresional Standardized Residual	67
Gambar 4.2. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual	68

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT Greentech Globalindo Tahun 2017	7
Tabel 1.2. Hasil Tes IQ karyawan PT Greentech Globalindo Tahun 2017	8
Tabel 1.3. Data Turnover Karyawan PT Greentech Globalindo Tahun 2017	10
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 2.1. Lanjutan	28
Tabel 2.1. Lanjutan	29
Tabel 3.1. Variabel Kecerdasan Intelektual (X1)	35
Tabel 3.2. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)	36
Tabel 3.4. variabel Kinerja Karyawan (Y)	37
Tabel 3.5. Skala Likert	42
Tabel 3.6. Kriteria Analisis Deskriptif	44
Tabel 3.7. Jadwal Penelitian	53
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Umur	54
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Jabatan	56
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Lama Kerja	57
Tabel 4.6. Kriteria Analisis Deskriptif	58
Tabel 4.7. X1. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kecerdasan Intelektual	59
Tabel 4.8. X2. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kecerdasan Emosional	60
Tabel 4.8. Lanjutan	61
Tabel 4.9. Y. Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kecerdasan Intelektual)	64
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kecerdasan Emosional)	65
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	66
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.14. Tabel Kolgomorov-Smirnov	69
Tabel 4.15. Tabel Coefficient Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.16. Tabel Coefficient Correlation Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.17. Tabel Uji Heterokedastisitas	72
Tabel 4.18. Analisa Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.19. Hasil Uji T (Parsial)	74
Tabel 4.20. Hasil Uji F (Simultan)	75
Tabel 4.21. Koefisien Determinasi	76

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Slovin	39
Rumus 3.2. Rumus Rentang Skala	43
Rumus 3.3. Rumus Validitas	45
Rumus 3.4. Rumus Reliabilitas	46
Rumus 3.5. Regresi Linear Berganda	50
Rumus 3.6. Uji F	51
Rumus 3.7. Uji T	52
Rumus 3.8. R Square	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi membawa perkembangan yang pesat pada teknologi dan informasi. Perkembangan ini menyebabkan meningkatnya ilmu pengetahuan pada masyarakat. Perkembangan ini juga meningkatkan pertumbuhan industri – industri baik dibidang barang maupun jasa. Semakin banyaknya perusahaan yang tumbuh meningkatkan persaingan antar perusahaan yang harus saling berkompetensi.

Era globalisasi juga berdampak pada mudahnya masyarakat mudah mendapatkan informasi dengan semakin canggihnya teknologi sehingga masyarakat akan lebih selektif dalam memilih suatu barang dan layanan yang akan digunakan. Masyarakat dapat memanfaatkan berbagai media yang ada untuk mendapatkan informasi untuk menjadi referensi dan pertimbangan sebelum menggunakan fasilitas dan layanan atau membeli suatu produk.

Semakin berkembangnya budaya dan pengetahuan masyarakat dalam mengonsumsi suatu barang dan jasa menjadi hal penting yang diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan. Setiap perusahaan berusaha terus meningkatkan kualitas dan produktivitas barang dan jasa yang dihasilkannya agar dapat bersaing dengan kompetitornya.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan kinerja proses kegiatan yang terjadi pada perusahaan. Perusahaan besar dan dengan manajemen yang baik umumnya akan menerapkan standar dan

aturan kerja untuk menjaga kualitas dan kinerja karyawan agar sesuai dengan standar dan ekspektasi manajer perusahaan.

Ada berbagai standar yang ditetapkan oleh perusahaan mulai dari cara kerja dalam kegiatan produksi, aturan dan disiplin kerja, pelatihan, spesifikasi pekerjaan, dan tes dalam merekrut karyawan baru. Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga standar kerja dan kinerja perusahaan agar tetap baik.

Dalam suatu organisasi baik organisasi besar maupun kecil akan mengalami permasalahan-permasalahan yang ada. Konflik dalam organisasi seperti perusahaan tidak boleh dicegah tetapi dihadapi dan diselesaikan. Konflik yang muncul dapat menjadi pembelajaran dan melatih para karyawan yang terlibat dalam perusahaan sehingga menambah wawasan dan menjadi pengalaman. Hal ini akan membantu karyawan juga dikemudian hari untuk dapat siap mental dalam menemui konflik lagi dimasa mendatang.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan tentu sumber daya manusia mempunyai peran penting terutama dalam menghadapi berbagai konflik yang ada di perusahaan. Tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka sumber daya organisasi lainnya tidak akan memiliki kualitas yang baik.

Jadi sumber daya manusia berperan penting dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sistem perusahaan yang harus ada dan terus diperhatikan. Karyawan perusahaan yang merupakan sumber daya manusia perusahaan memiliki kemampuan intelektual, emosional, keterampilan, cara komunikasi dan motivasi dalam bekerja yang berbeda antar individu. Hal ini menjadi faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan

dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan harus mengetahui kemampuan, keterampilan dan perilaku serta sikap karyawannya agar manajer perusahaan dapat melakukan penempatan dan meningkatkan kemampuan karyawan tersebut.

Tanpa keberadaan sumber daya yang berkualitas atau unggul tersebut maka keberadaan sumber daya lain tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaannya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan maka harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan.

Dalam melakukan kegiatan kerja dalam perusahaan, ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kelancaran dan kinerja yang efektif dan efisien dalam kegiatan kerja tersebut. Dalam mengerjakan aktivitas kerja, akan diperlukan kemampuan berpikir, logika dan memecahkan masalah dalam bekerja. Pada setiap organisasi akan menghadapi berbagai konflik yang terjadi. Hal ini tentu akan

memerlukan kecerdasan individu organisasi dalam menyelesaikan konflik-konflik yang muncul.

Menurut Susanto dalam (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 963) bahwa kecerdasan merupakan kemampuan seseorang dalam melihat suatu masalah lalu menyelesaikan masalah tersebut atau melakukan sesuatu yang berguna bagi orang lain. Jadi kita dapat mengartikan kecerdasan sebagai kemampuan makhluk hidup dalam memperoleh suatu keahlian dalam kegunaan praktis untuk berbagai permasalahan dalam kehidupan sehari-hari.

Macam - macam kecerdasan manusia adalah kecerdasan intelektual , kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Pada permasalahan yang akan diteliti berhubungan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Menurut Isabella dalam (Putra & Latrini, 2016 : 1173) bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan mahasiswa dalam membaca, memahami dan menginterpretasikan setiap informasi khususnya yang berkaitan dengan pelajaran yang diterimanya. Kecerdasan *IQ (Intelligent Quotient)* merupakan hal yang sering kita dengar. Bahkan sekolah juga memberikan tes *IQ* kepada siswa-siswi untuk menilai dan mengetahui tingkat intelligensi siswa-siswi nya. Dalam perusahaan, tes *IQ* juga merupakan bagian penting dari tes untuk perekrutan karyawan baru. Jadi tingkat kecerdasan *IQ* seseorang menentukan kemampuan berpikir dan mengelola informasi yang berpengaruh pada kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah.

Kinerja sumber daya manusia yang efektif juga dapat dilihat dari kemampuan dalam mengendalikan dan mengelola diri dan berinteraksi dengan

orang lain. Melihat dari hal itu maka ada hubungannya dengan *EQ (Emotional Quotient)*. Menurut Goleman dalam (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 960) bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk mengendalikan pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional diperlukan untuk kesuksesan seseorang dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya karena kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan yang dimilikinya termasuk keterampilan intelektual. Selain itu menurut Melandy dan Aziza dalam (Wardana & Mimba, 2016 : 3510) bahwa kecerdasan emosional memiliki peran lebih dari 80% dalam mencapai kesuksesan kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan profesional.

Dalam proses kegiatan perusahaan, EQ mempengaruhi kemampuan pengendalian perasaan dan pikiran ke arah luar (interpersonal) dan ke arah dalam (personal) pada karyawan. Interpersonal berhubungan dengan interaksi antar manusia dimana pada karyawan. Sedangkan personal berhubungan dengan kemampuan mengendalikan perasaan dan pikiran dalam diri sendiri. Berbeda dengan *IQ* mempengaruhi kemampuan menganalisa seseorang untuk memroses informasi dan logika serta rasio. Adanya *EQ* yang tinggi antar karyawan akan menciptakan kondisi nyaman antar karyawan dan antar karyawan dengan pasien serta dapat memotivasi diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengejar prestasi. *IQ* yang baik membantu karyawan mengerjakan tugasnya dalam menganalisa dan mengolah informasi.

Dengan adanya *EQ* yang baik maka karyawan mampu mengendalikan perasaan dan pikiran sendiri dan membina hubungan baik dengan orang lain. Hal ini mendorong sistem customer service yang baik dan interaksi antar orang dalam rumah sakit menjadi lancar. Disertai dengan *IQ (Intelligence Quotient)* yaitu kemampuan dalam penalaran atau intelektual, kemampuan menganalisa logika dan rasio. *IQ* yang baik mendukung seseorang dalam mengerjakan tugas melalui analisa logika dan rasionalitas. Pekerjaan yang berbeda memerlukan kemampuan pemrosesan informasi yang berbeda. Semakin banyak analisa yang diperlukan maka semakin banyak penalaran dan kemampuan *IQ* semakin diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

PT. Greentech Globalindo Batam adalah perusahaan cabang yang beroperasi sebagai perusahaan manufaktur. PT. Greentech Globalindo Batam memproduksi dari bahan mentah menjadi barang setengah jadi berupa biji plastik. PT. Greentech Globalindo Batam bekerjasama dengan perusahaan lain di kawasan industri Muka Kuning untuk mengolah biji plastik menjadi bahan jadi berupa kantong plastik. Berikut ini adalah Tabel 1.1. yang menunjukkan jumlah karyawan dari jabatan cleaning service, operator, dan staff office.

Tabel 1.1.
Jumlah Karyawan PT Greentech Globalindo
Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan
Januari	117
Februari	113
Maret	127
April	133
Mei	126
Juni	119
Juli	121
Agustus	138
September	153
Oktober	163
November	173
Desember	171

Sumber : PT Greentech Globalindo (2017)

Sumber daya manusia pada PT. Greentech Globalindo Batam yang bekerja di perusahaan tersebut telah melewati tahap seleksi yang telah dipersiapkan perusahaan. Salah satu tahap seleksi tersebut adalah tes *IQ*. Tes *IQ* merupakan tahap penyeleksian yang penting untuk mengukur kemampuan nalar atau intelektual dari peserta tes. Namun dari hasil tes *IQ* karyawan pada PT. Greentech Globalindo Batam didapatkan bahwa rata-rata *IQ* karyawan yang masih rendah. Padahal kemampuan *IQ* merupakan kemampuan logis, memecahkan masalah dan berpikir serta mengelola informasi. Dengan *IQ* yang tinggi karyawan akan dapat dengan mudah menyerap informasi dan beradaptasi terhadap keperluan pengelolaan informasi yang diperlukan dalam bekerja. Dari hasil tes *IQ* pada saat setiap perekrutan karyawan baru maka di sajikan pada Tabel 1.2. Hasil Tes *IQ* Karyawan PT Greentech Globalindo sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Hasil Tes *IQ* Karyawan PT Greentech Globalindo
Tahun 2017

Tahun	Rata-Rata <i>IQ</i>	<i>IQ</i> Tertinggi	<i>IQ</i> Terendah
2017	40,77/120	85/120	21/120

Sumber : PT Greentech Globalindo (2017)

Berdasarkan pada Tabel 1.2. diatas diketahui bahwa karyawan PT Greentech Globalindo masih memiliki rata-rata *IQ* yang masih sangat rendah yaitu hanya 33,975 % dari hasil maksimal tes yang dapat dicapai yaitu sebesar 120. Sedangkan hasil tes *IQ* tertinggi yaitu 85/120 dan hasil tes *IQ* terendah yang didapatkan dari karyawan sebesar 21/120 pada tahun 2017.

IQ yang menjadi tolak ukur seleksi karyawan seharusnya menjadi alat analisis personal bagi manajemen. Namun pada PT Greentech Gloablindo hasil tes *IQ* tidak menjadi faktor penting penentu keberhasilan calon karyawan untuk diterima. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Staff Human Resource Department* bahwa faktor yang utama yang penilaian dalam seleksi karyawan adalah ketrampilan atau *skill* dan pengalaman calon karyawan tersebut. *IQ* yang menjadi ukuran kemampuan seseorang dalam mengelola informasi dan daya pikir individu tersebut masih kurang diperhatikan oleh PT Greentech Globalindo. Hal lain berdasarkan hasil wawancara dengan *HRD Department* bahwa karyawan kurang aktif dalam menghadapi masalah atau konflik yang terjadi, sehingga cenderung menghindari masalah dan tidak memiliki kemampuan untuk meyelesaikan masalah dengan baik.

Selain kecerdasan intelektual, ada hal lain yang cukup penting yaitu kecerdasan emosional yang juga berperan penting dalam mempengaruhi sikap individu dalam mengenali dan merespon sikap dan perasaan diri sendiri maupun orang lain. Seperti yang telah disebutkan bahwa kecerdasan emosional itu penting karena diperlukan untuk memandu pikiran dan tindakan melalui pengendalian perasaan. Pada PT. Greentech Globalindo Batam, tidak adanya tes *EQ* dalam proses perekrutan karyawan. Hal ini berpengaruh besar pada proses manajemen dalam interaksi antar individu dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan *Staff Human Resource Department* diketahuibahwa banyak karyawan yang tidak bekerjasama dan berkeinginan untuk saling mengenali rekan kerjanya sehingga tidak ada interaksi yang baik dan berkesinambungan antar individu pada perusahaan. Selain itu banyak masalah yang muncul pada saat bekerja yang disertai ketidakmampuan karyawan dalam mengendalikan emosi. Banyak karyawan yang juga tidak memiliki motivasi diri dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan pada PT Greentech Globalindo.

Tabel 1.3.
Data Turnover karyawan PT Greentech Globalindo
Tahun 2017

Bulan	Resign	Runaway
Januari	3	2
Februari	2	2
Maret	0	0
April	8	2
Mei	14	3
Juni	7	6
Juli	6	1
Agustus	8	2
September	9	3

Tabel 1.3 lanjutan

Oktober	2	3
November	2	0
Desember	1	1

Sumber : PT Greentech Gloablindo (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4. diatas diketahui bahwa PT Greentech Globalindo memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional karyawan yang sangat rendah karena berdasarkan pengertian kecerdasan emosional diatas bahwa memotivasi diri merupakan salah satu indikator dalam kecerdasan emosional. Dari data Tabel 1.4. juga dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah karena banyak karyawan yang resign terutama *runaway* yang merupakan rendahnya karyawan dalam mengendalikan emosional diri dalam memotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena yang peneliti ungkapkan melalui latar belakang permasalahan di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap masalah ini dengan judul : **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja KaryawanPT. Greentech Globalindo Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang terdapat dalam latar belakang di atas adalah:

1. Hasil tes *IQ* karyawan pada PT. Greentech Globalindo Batam didapatkan bahwa rata-rata *IQ* karyawan yang masih rendah.
2. Ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah atau konflik yang terjadi.

3. Tidak ada interaksi yang baik dan berkesinambungan antar individu pada PT. Greentech Globalindo
4. Ketidakmampuan karyawan PT. Greentech Globalindo dalam mengendalikan emosi dalam berinteraksi dan bekerjasama antar karyawan.
5. Banyak karyawan PT. Greentech Globalindo Batam yang tidak memiliki motivasi diri dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja di PT. Greentech Globalindo Batam. Dalam meneliti variabel penelitian ditujukan pada sampel dengan posisi staff kantor dan operator perusahaan. Batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu berdasarkan hasil tes *IQ* yang dilaksanakan pada PT Greentech Globalindo
2. Kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana karyawan untuk memotivasi diri, berempati dan berinteraksi, memotivasi, dan mengendalikan emosional diri dalam bekerja pada PT Greentech Globalindo
3. Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil pekerjaan saat karyawan bekerja dalam hal kualitas, absensi, bekerjasama antar karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo ?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo ?
3. Apakah Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerjakaryawan PT. Greentech Globalindo ?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja PT. Greentech Globalindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosioanl terhadap kinerja PT. Greentech Globalindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kecerdsasan intelektual dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat utama, yaitu :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara khusus tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dalam upaya peningkatan kualitas kinerja dalam suatu organisasi.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti mengenai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi pengalaman dan dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari pada penelitian ini.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan dan membantu memberikan referensi bagi masyarakat dan menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosiional terhadap kinerjakaryawan

3. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran bagi manajemen PT Greentech Globalindo di Kota Batam agar memperhatikan pentingnya sumber daya manusia melalui manajemen pada kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengertian Kecerdasan Intelektual (*IQ*)

Berdasarkan Riasning, dkk dalam (Riasning, Datrina, & Putra, 2017 : 52) Kecerdasan intelektual mula-mula diperkenalkan oleh Alfred Binet seorang ahli psikologi dari perancis pada awal abad ke 20, yang menyatakan *IQ* sebagai kemampuan berpikir abstrak, belajar merespon dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan. Menurut John. W. Santrock dalam (Riasning et al., 2017 : 52), Intelegensi adalah keahlian memecahkan masalah dan kemampuan untuk beradaptasi pada pengalaman hidup serta belajar dari pengalaman hidup sehari-hari. Freeman mengatakan Intelegensi adalah kecerdasan yang menyangkut kemampuan belajar dan menggunakan apa yang telah dipelajari dalam usaha penyesuaian terhadap situasi-situasi yang kurang dikenal atau dalam pemecahan terhadap masalah-masalah.

Menurut Dwijayanti dalam (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 961) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas berpikir, menalar atau memecahkan suatu masalah menurut Robins dan Judge (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 962) . Sedangkan menurut Steinberg dalam (Riasning et al., 2017 : 54) bahwa *IQ* merupakan kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, intelegensi praktis

Menurut Robins dan Judge dalam (Wardana & Mimba, 2016 : 3509) bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental. Orang yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi akan menggunakan logika untuk berfikir, sehingga tentunya akan lebih memahami apa yang dilakukan oleh seseorang dan apa akibat dari perbuatan itu. Menurut Purwanto kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan.

Pratiwi dalam (Wardana & Mimba, 2016 : 3509) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif. Tikollah, dkk dalam (Wardana & Mimba, 2016:3509) menyatakan bahwa inteligensi sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari tiga komponen, yaitu: Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan, Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilakukan, dan Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri.

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang sangat dibutuhkan dalam keberhasilan seseorang, kecerdasan intelektual tetap mempengaruhi pola pikir seorang mahasiswa. karena kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan pertama yang dikembangkan yang mampu membuat seorang mahasiswa berfikir secara rasional untuk belajar akuntansi dan memahaminya menurut Yani dalam (Pasek, Dwirandra, & Putri, 2015 : 705)

Banyak orang menganggap jika seseorang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi, maka orang tersebut memiliki peluang meraih kesuksesan lebih besar dibanding orang lain. Para psikolog menyusun berbagai tes untuk mengukur kecerdasan intelektual, dan tes-tes ini menjadi alat memilah manusia kedalam berbagai tingkatan kecerdasan, yang lebih dikenal dengan istilah *Intelligence Quotient (IQ)*. Menurut teori ini, semakin tinggi *IQ* seseorang, semakin tinggi pula kecerdasannya berdasarkan Zohar dan Marshall dalam (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 965). Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang dibutuhkan dalam mendukung keberhasilan seseorang menurut Yani dalam (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 966). Kecerdasan intelektual akan mempengaruhi pola pikir seseorang karena merupakan kecerdasan pertama yang dikembangkan yang mampu membuat seseorang berpikir secara rasional.

Penelitian mengenai kecerdasan intelektual yang dilakukan oleh Tikollah, dkk dalam (Wardana & Mimba, 2016 : 3510) menyatakan bahwa pandangan kelompok yang menekankan kecerdasan intelektual sebagai kemampuan adaptasi, serta orang yang inteligen (cerdas) akan memiliki kemampuan untuk mengorganisasi pola-pola tingkah lakunya sehingga dapat bertindak lebih efektif dan lebih tepat. Ini berarti bahwa makin tinggi inteligensi seseorang maka akan semakin terdorong untuk bersikap dan berperilaku etis.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat diketahui bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk belajar, berpikir, menyesuaikan diri dalam kegiatan sehari-harinya. Dengan kecerdasan intelektual yang tinggi maka orang tersebut dapat dengan mudah beradaptasi dengan kegiatan

yang baru. Kecerdasan intelektual yang tinggi juga mempengaruhi pola pikir individu tersebut sehingga lebih mudah dalam belajar dari suatu kegiatan yang dilakukannya dan menjadi pengalaman bagi orang tersebut.

2.1.1.1. Indiaktor-Indikator Kecerdasan Intelektual

Indikator-indikator kecerdasan intelektual menurut Stenberg dalam (Riasning et al., 2017 : 54) ada 3 indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan memecahkan masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.
2. Intelegensi verbal, yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.
3. Intelegensi praktis, yaitu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.1.2. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 964) bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa . Salovey dan Mayer dalam (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 964) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan

mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Banyak peneliti berpendapat bahwa kecerdasan emosional karyawan dapat memprediksi hasil kerja terkait seperti kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja. Prestasi kerja mengacu sebagai "suatu kegiatan di mana karyawan dapat berhasil menyelesaikan tugas yang ditugaskan dengan penggunaan sumber daya yang tersedia" (Akhtar, 2017 : 01). Menurut Goleman dalam (Pasek et al., 2015 : 705) bahwa kecerdasan emosional mampu memberikan rasa empati, cinta, motivasi dan kemampuan untuk menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat.

Menurut Howes dan Herald dalam (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 964) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosinya. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional akan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Jika keterampilan emosional seseorang bisa berkembang dengan baik, maka tentunya ia dan berhasil mengembangkan kecerdasan intelektualnya untuk semakin berprestasi. Sebaliknya bila ia tidak memiliki kendali akan kehidupan emosionalnya tentunya ia akan mengalami pertarungan batin yang bisa mempengaruhi perilaku belajar dalam memahami kerjanya menurut Dwijayanti dalam (Pasek et al., 2015 : 705)

Menurut Melandy dan Aziza dalam (Wardana & Mimba, 2016 : 3510) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran lebih dari 80% dalam mencapai kesuksesan hidup, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan professional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tikollah, dkk dalam (Wardana & Mimba, 2016 : 3511) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang jauh lebih penting dibandingkan kecerdasan intelektual, dimana secara kuantitatif kecerdasan intelektual hanya menyumbang sekitar 20% sedangkan 80% diisi oleh kecerdasan emosional.

Emosional yang cerdas memiliki kontrol yang kuat pada emosi dan oleh karena itu mereka memiliki interaksi yang lebih efisien dan efektif dengan mereka lingkungan kerja dan dengan rekan kerja. Hubungan antara emosional kecerdasan dan kinerja telah diusulkan dalam studi masa lalu. Lam berpendapat bahwa kecerdasan emosi berkontribusi pada kognitif berdasarkan kinerja berdasarkan sampel siswa. Wong dan Law dalam (Akhtar, 2017 : 02) menemukan hubungan positif antara kecerdasan emosi dan pekerjaan kinerja ketika mereka mempelajari tautan tempat kerja.

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan perasaan diri sendiri dan mengenali perasaan orang lain sehingga mampu memotivasi diri dan mengendalikan emosi diri sendiri.

2.1.2.1. Indikator kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam (Riasning et al., 2017 : 52) menggunakan model Salovey-Meyer membagi kecerdasan emosional ke dalam dua kecakapan, yaitu: a) Kecakapan pribadi; yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi serta b) Kecakapan sosial; yang meliputi empati dan keterampilan social.

Menurut Nugraha dalam (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 969) bahwa indikator yang diteliti dikembangkan menjadi lima dimensi, yaitu pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Penjelasan dari kelima indikator tersebut yaitu :

1. Pengenalan diri atau kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. Selain itu kesadaran diri juga berarti menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengendalian diri atau pengaturan diri adalah menguasai emosi diri sedemikian sehingga berdampak positif, kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran. Motivasi membantu seseorang mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati adalah merasakan yang dirasakan orang lain, mampu memahami persepektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai macam orang.
5. Keterampilan sosial adalah dapat menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.3. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance* menurut Wirawan dalam (Hamali, 2016 : 98)

Menurut Ari Yusuf dalam (Hamali, 2016 : 98) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau *white collar worker*.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil, pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) atau kinerja adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode tertentu menurut Wilson dalam (Bangun, 2012 : 231)

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil keluaran yang dicapai seseorang berdasarkan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya dalam suatu periode tertentu.

2.1.3.1. Manajemen Kinerja

Menurut Wirawan dalam (Hamali, 2016 : 99) bahwa konsep manajemen kinerja (*performance management*) dibentuk pada tahun 1980-an di Amerika Serikat, Michael Armstrong mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu karyawan, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Ari Yusuf dalam (Hamali, 2016 : 99) dalam bahwa manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja karyawan. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus atau minimal mempertahankannya jika sudah mencapai standar kinerja.

2. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan secara terus-menerus.
3. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan.
4. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

Menurut Wibowo dalam (Hamali, 2016 : 99) dalam bahwa manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen kinerja menurut para ahli sebelumnya dapat peeliti simpulkan bahwa manajemen kinerja adalah proses mengelola kegiatan atau aktivitas dalam suatu organisasi agar tercapai keefektifan dan keefisienan dalam kegiatan organisasi.

2.1.3.2. Manfaat Pengukuran Kinerja Manajemen

Menurut Abdul Halim, dkk dalam (Halim, Tjahjono, & Husein, 2009 : 208) Pengukuran kinerja manajemen merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam engendalian manajemn. Pengukuran tersebut dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang akurat dan valid tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Secara lebih lengkap, manfaat pengukuran kinerja bagi manajemen maupun karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyeiakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Wilson dalam (Bangun, 2012 : 233) bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan. Oleh karena itu sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja

Berdasarkan Wilson dalam (Bangun, 2012 : 234) bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Kelima indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah pekerjaan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik apabila menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki batas waktu pengerjaannya. Apabila suatu pekerjaan tidak diselesaikan sesuai waktu standar yang ditetapkan maka dapat mengganggu pekerjaan pada bagian lain. Pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena juga berpengaruh pada kepuasan pelanggan yang bersangkutan.

4. Kehadiran

Kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik tentu memerlukan kehadiran karyawan.. Tanpa ada karyawan yang membantu mengoperasikan kegiatan perusahaan maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bahkan terhentikan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Dalam karyawan bekerja, baik pekerjaan tersebut dapat dikerjakan oleh satu orang maupun memerlukan banyak orang bahwa kerjasama antar karyawan sangat diperlukan. Dalam perusahaan, setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saling berhubungan antar satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya karena semua kegiatan perusahaan merupakan satu kesatuan sistem.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ni kadek Ayu Rusmiani , A.A.G.P.Wi danaputra	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Perilaku Belajar pada Tingkat Pemahaman Akuntansi	2017	X1: Kecerdasan Emosional X2: Kecerdasan Intelektual X3: Perilaku Belajar Y: Tingkat Pemahaman Akuntansi	X1→Y = +/- sig X2→Y = +/- sig X3→Y = +/- sig X1,X2, X3 →Y = +/- sig

Tabel 2.1 Lanjutan

2.	Ni Putu Riasning, Luh Kade Datrini, I Made Wianto Putra	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis mahasiswa Akuntansi Di Kota Denpasar	2017	X1: Kecerdasan Intelektual X2: Kecerdasan Emosional X3: Kecerdasan Spiritual Y: Sikap Etis	X1→Y = +/ sig X2→Y = +/ sig X3→Y = +/ sig X1,X2, X3 →Y = +/ sig
3.	Nyoman Suadnyana Pasek, A.A.N.B.D wirandra I.G.A.Made Asri Dwija Putri	Pengaruh Kecerdasan Intelektual pada Pemahaman Akuntansi dengan Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Pemoderasi	2015	X1: Kecerdasan Intelektual Y: Pemahaman Akuntansi Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Pemoderasi	X1→Y = +/ sig
4.	Kadek Agus Santika Putra, Made Yenni Latrini	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen organisasi terhadap Kinerja Auditor	2016	X1: Kecerdasan Intelektual X2: Kecerdasan Emosional X3: Kecerdasan Spiritual Y: Kinerja Auditor	X1→Y = +/ sig X2→Y = +/ sig X3→Y = +/ sig X1,X2, X3 →Y = +/ sig

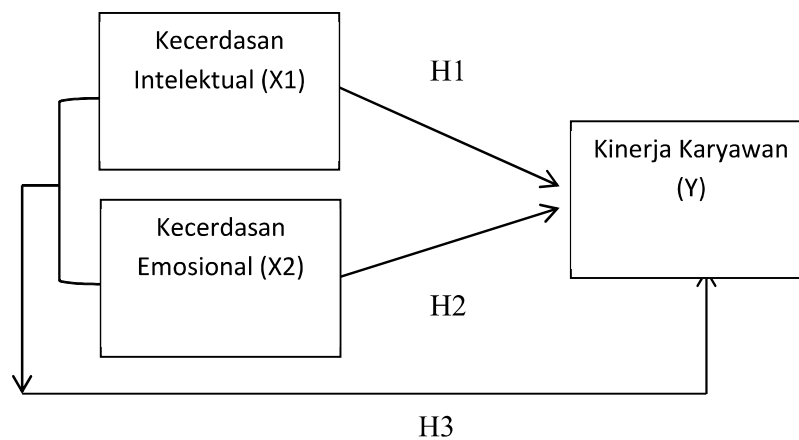
Tabel 2.1 lanjutan

5.	AA Gede Agung Wisnu Wadana, Ni Putu Sri Harta Mimba	Pengaruh kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Gender pada Sikap Etis Mahasiswa Magister Akuntansi Universitas Udayana	2016	X1: Kecerdasan Intelektual X2: Kecerdasan Emosional X3: Kecerdasan Spiritual X4: Gender Y1: Sikap Etis	X1→Y1 = +/- sig X2→Y1 = +/- sig X3→Y1 = +/- sig X4→Y1 = +/- sig
6	Akhtar, W Gufran, H Husnain, M Shahid, A	The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support	2017	X1: Emotional Intelligence X Moderating: Perceived Organizational Support Y1: Job Performance	X1→Y = +/- sig X1→XM→Y = +/- sig

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut

:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani dengan dua kata yaitu “hupo” yang berarti sementara dan kata “theis” yang berarti pernyataan atau teori. Berdasarkan Dedy kuswanto dalam (Kuswanto, 2012: 74) menyatakan hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya.

Menurut Sanusi dalam (Widayati, 2016) bahwa “ hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya ”. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo

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

H3 : Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam melakukan kegiatan penelitian, kita akan memerlukan rancangan penelitian. Dengan adanya rancangan ini maka akan memberikan petunjuk dan arah kepada peneliti dalam melakukan penelitian. Menurut (Husein Umar, 2010 : 58), desain penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antarvariabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan periset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir. Oleh karena itu dalam penelitian memerlukan desain penelitian. Penelitian dengan judul “ Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Greentech Globalindo” menggunakan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi bahwa desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam desain penelitian ini umumnya hubungan sebab akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung). Langkah-langkah penelitian kausalitas pada umumnya terdiri atas :

1. Menetapkan masalah penelitian;
2. Merumuskan tujuan penelitian secara spesifik;
3. Mengkaji teori dan menelaah hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan
4. Merumuskan hipotesis penelitian
5. Menentukan ukuran sampel jika ukuran populasinya besar, sekaligus memilih metode penarikan sampel yang tepat;
6. Mengklasifikasi dan mendefinisikan (secara konseptual dan operasional) variabel penelitian;
7. Menyusun instrumen penelitian dengan mengacu pada variabel yang sudah didefinisikan sekaligus melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen;
8. Menentukan metode pengumpulan data;
9. Melakukan pengujian hipotesis; serta
10. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis atas uji hipotesis, sekaligus melakukan verifikasi atas teori yang melatarbelakangi penelitian dimaksud.

Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif yaitu metode yang bertujuan untuk menganalisa data-data khususnya aspek-aspek yang diteliti, dimana data dan informasi yang diperoleh dikumpulkan, diuraikan, dianalisa dan diuji secara statistik. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012 : 38), menjelaskan variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam melakukan penelitian, peneliti meneliti sesuai pada tataran teoritis dan tataran empiris. Setiap variabel berdasarkan gejala sosial berbeda yang dihadapi akan memberikan nilai yang berbeda. Apabila gejala sosialnya adalah gejala kontinum maka nilai dari variabel-variabelnya mempunyai variasi yang bertingkat dan kontinu (Sanusi, 2012 : 49). Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional kerja terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan judul yang diteliti yaitu “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Greentech Globalindo ”, maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini. Variabel tersebut adalah variabel independen, yaitu Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2.1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel lain, (Sanusi, 2012 : 49). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2012 : 39), variabel independen atau bebas itu adalah variabel yang menjadi penyebab atau

timbulnya variabel dependen atau terikat. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah “Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan Emosional”.

3.2.1.1. Kecerdasan Intelektual

Menurut John. W. Santrock dalam (Riasning, Datrina, & Putra, 2017 : 52), Intelegensi adalah keahlian memecahkan masalah dan kemampuan untuk beradaptasi pada pengalaman hidup serta belajar dari pengalaman hidup sehari-hari. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas berpikir, menalar atau memecahkan suatu masalah menurut Robins dan Judge (Rusmiani & Widanaputra, 2017 : 969)

Tabel 3.1. Variabel Kecerdasan intelektual (X1)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kecerdasan Intelektual (X1)	Kemampuan menyelesaikan masalah	1
	Intelegensi verbal	2
	Intelegensi praktis	3

Sumber : Stenberg (Riasning et al., 2017 : 54)

3.2.1.2. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam (Pasek, Dwirandra, & Putri, 2015 : 705) bahwa kecerdasan emosional mampu memberikan rasa empati, cinta, motivasi dan kemampuan untuk menanggapi kesedihan atau kegembiraan secara tepat.

Tabel 3.2. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kecerdasan Emosional (X2)	Pengenalan diri	1
	Pengendalian diri	2
	Motivasi	3
	Empati	4
	Keterampilan sosial	5

Sumber : Goleman (Putra & Latrini, 2016 : 1178)

3.2.2. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat atau variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, (Sanusi, 2012 : 23).

3.2.2.1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pakpahan, Siswidiyanto, & Sukanto, 2014 : 30).

Tabel 3.4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dari hasil	1
	Kualitas dari hasil	2
	Ketepatan waktu dari hasil	3
	Kehadiran	4
	Kemampuan bekerjasama	5

Sumber : (Bangun, 2012 : 233)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012 : 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain populasi itu merupakan subjek atau objek yang terdapat dalam suatu wilayah yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT Greentech Globalindo, dimana yang menjadi respondennya adalah staff janitor hingga level manajer (karyawan lokal) karena penulis merasa bahwa karyawan PT Greentech Globalindo yang lebih mengetahui tentang kinerja karyawan. Menurut data yang diminta dari perusahaan makan jumlah karyawan yang bekerja pada PT Greentech Globalindo adalah 151 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012 : 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi yang banyak, maka harus dilakukan teknik pengambilan sampling yang tepat. Menurut (Sugiyono, 2012 : 81), pengertian teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan diteliti terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila populasi dianggap *homogeny* (Sugiyono, 2012 : 85).

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Jumlah anggota sampel yang paling tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki. Tingkat ketelitian atau kepercayaan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu, dan tenaga yang tersedia (Sugiyono, 2012 : 81).

Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, untuk tingkat kesalahan, 1%, 5%, 10%. Rumus untuk

menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut:

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

Rumus 3.1. Slovin

Keterangan:

E = Taraf Kesalahan 5%

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan 5% dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{151}{1 + 151(0,05)^2}$$

$$n = \frac{151}{1 + 0,3775}$$

$$n = \frac{151}{1,3775}$$

$$n = 109,62$$

Untuk jumlah populasi 151, jumlah anggota sampel terdapat 109,62 , maka dibulatkan menjadi 110 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Dalam upaya menjawab permasalahan yang ada, maka data yang dibutuhkan sebagai input untuk dianalisis adalah berupa data kuantitatif, mengingat dari serangkaian observasi/pengukuran hasilnya dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah karyawan PT Greentech Globalindo.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh dari laporan-laporan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu data tentang kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional kerja serta kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisa

karena penelitian ini berkaitan dengan pendapat atau opini individu akan pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Dalam kegiatan penelitian selalu ada kegiatan pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2012 : 137), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran skala likert, yaitu cara pengukuran dengan menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan, kemudian diminta untuk memberikan jawaban dan selanjutnya jawaban tersebut diberi skor. Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan skala likert yang secara umum menggunakan peringkat 5 (lima) angka penilaian (Sugiyono, 2012 : 92), yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5. Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju atau Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setju	1

Sumber: Sugiyono (2012 : 94)

2. Teknik Dokumentasi

Pengumpulan data dimulai dengan tahap penelitian pendahuluan, yaitu melakukan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku bacaan yang berhubungan dengan pokok pembahasan dalam penelitian ini. Pada tahap ini kuga dilakukan pengkajian data yang dibutuhkan, yaitu mengenai jenis data yang dibutuhkan, ketersediaan data, cara memperoleh data, dan gambaran cara pengelolaan data. Tahapan selanjutnya adalah penelitian pokok yang digunakan untuk mengumpulkan seluruh data yang dibutuhkan guna menjawab persoalan penelitian dan memperkaya literatur untuk menunjang data kuantitatif yang diperoleh.

3.4.3. Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pedoman penyusunan kuesioner. Pedoman penyusunan kuesioner digunakan agar

kuesioner yang diajukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Pedoman ini disusun tidak hanya berdasarkan tujuan penelitian, tetapi juga berdasarkan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif pada prinsipnya merupakan proses mengubah data dalam bentuk tabulasi, sehingga lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data, seperti mean, sum, standar deviasi, max, min, serta digunakan untuk mengukur distribusi data (Priyatno, 2013 : 71). Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi/program statistik yaitu program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 21. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini. Dalam melakukan analisa deskriptif maka diperlukan kriteria analisa sebagai standar ukuran untuk menyatakan tingkatan skala hasil dari analisa deskriptif tersebut. Berdasarkan (H Umar, 2009 : 52) untuk menghitung rentang skala dalam analisa deskriptif adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.2. Rumus Rentang Skala

Keterangan:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus diatas maka didapatkan rentang skala penelitian sebagai berikut:

$$RS = \frac{110 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = 88$$

Diketahui bahwa rentang skala berdasarkan rumus diatas adalah 88. Dari tersebut dapat disusun tabel rentang skala sebagai berikut :

Tabel 3.6. Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang kategori skor atau Skala Kategori	Nilai Tafsir
110-198	Sangat Tidak Setuju
199-287	Tidak Setuju
288- 376	Netral/Ragu-Ragu
377 – 465	Setuju
466 – 550	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2018)

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) varaibel penelitian masuk dalam kategori: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju (Sugiyono, 2012 : 147).

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2016 : 143). Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan total skor item. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Besaran nilai koefisien korelasi dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[N \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.3. Rumus Validitas

Keterangan :

r_{ix} = koefisien korelasi

I = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran disebut diulang (Priyatno, 2016 : 154). Menurut Anastasi dan Urbina, reliabilitas merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka di uji ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda, atau dengan seperangkat butir-butir ekuivalen yang berbeda, ataupun dibawah kondisi pengujian yang berbeda, (Priyatno, 2016 : 154). Menurut Sulistiyanto, untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode conbranch's alpha dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut (Wibowo, 2012 : 52):

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

Rumus 3.4. Rumus Reliabilitas

Dimana:

$$\text{Rumus Varian} = \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1 = varian total

N = jumlah responden

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi merupakan uji prasyarat jika menggunakan analisis regresi linier. Uji ini antara lain uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Jika asumsi tersebut dilanggar, misalnya model regresi tidak normal, terjadi multikolinearitas, terjadi heteroskedastisitas, atau terjadi autokorelasi. Maka hasil analisis regresi dan pengujian seperti uji t dan f menjadi tidak valid atau biasa.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (Wibowo, 2012 : 61).

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga Nilai Kolmogorov-Smirnov. Persyaratan uji normalitas adalah jika:

1. Disimpulkan model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva menyerupai lonceng, bell shape.
2. Pada diagram normal P-P plot regression standardized, keberadaan titik-titik berada pada sekitar garis dan pada scatter plot nampak menyebar, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.
3. Pada diagram scatter plot model data terdistribusi normal dengan menunjukkan pola titik-titik yang menyebar.

3.5.3.2. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel Independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas (Priyatno, 2016 ; 129). Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi (Wibowo, 2012 : 87).

Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation Factor* (VIF). Caranya dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya, berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut Algifari yang dikemukakan (Wibowo, 2012 : 87), jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji ini diperlukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut (Priyatno, 2016 : 131). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Park Gleyser dengan cara mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai

probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alphanya (0,05), maka model tidak mengalami heterokedastisitas (Priyatno, 2016 : 131).

3.5.4. Uji Pengaruh

Variabel penjelas yang lebih dari satu buah kemudian akan dianalisis sebagai variabel yang memiliki hubungan-pengaruh, dengan, atau terhadap variabel yang dijelaskan atau variabel dependen (Wibowo, 2012 : 107). Maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan model regresi linier berganda.

3.5.4.1. Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan tingkat signifikansi atau probabilitas (α) dan tingkat kepercayaan atau confidence interval. Jika dilakukan menggunakan tingkat signifikansi, kebanyakan peneliti menggunakan 0,05 (Wibowo, 2012 : 124). Menurut (Wibowo, 2012 : 125), pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak atau daerah terima suatu hipotesis nol.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi. Metode yang digunakan adalah metode regresi berganda antara variabel dependen yaitu

kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Kriteria keputusan yang ditetapkan dapat dilihat dari keterangan pada hasil uji regresi yang meliputi uji F dan uji t.

3.5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.5. Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = nilai konstanta

b₁ = nilai koefisien regresi pertama

X₁ = variabel independen pertama

b₂ = nilai koefisien regresi kedua

X₂ = variabel independen kedua

e = errors

3.5.4.3. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji F, ukurannya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap dependen (Priyatno, 2016 : 51). Rumus yang digunakan untuk uji F ini adalah

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3.6. Uji F

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

3.5.4.4. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau per variabel. Setelah menentukan formula hipotesis, maka tingkat signifikan yang dipakai adalah 0,05. Pada Output Coefficien menjelaskan tentang uji t yaitu uji secara parsial, sedangkan signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji t, ukurannya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016 : 79). Rumus yang digunakan untuk uji t ini adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{B}{S_b}$$

Rumus 3.7. Uji t

Keterangan:

b = Koefisien Regresi

S_b = Standar *Error*

3.5.4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variasi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2016 : 94).

Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.8. R Square

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Greentech Globalindo, Kawasan Panbil Industrial Estate B2 Lot 4, Muka Kuning, Batam, Kepulauan Riau

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2018 sampai dengan Agustus 2018. Berikut tabel jadwal kegiatan penelitian sampai penyempurnaan skripsi.

Tabel 3.7. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jadwal Penelitian					
		Mar 2018	Apr 2018	Mei 2018	Jun 2018	Jul 2018	Agus 2018
1	Pemilihan Topik						
2	Pengambilan Judul						
3	Studi Perpustakaan						
4	Penyebaran Kuesioner						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan skripsi						
7	Revisi Skripsi						