

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. Indiator-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 profesional. 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 singakatan dari kinetika energy kerja yang padanannya salam 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 leh professional 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 sandar 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	$X1 \rightarrow Y = +/ \text{sig}$ $X2 \rightarrow Y = +/ \text{sig}$ $X3 \rightarrow Y = +/ \text{sig}$ $X1, X2, X3 \rightarrow Y = +/ \text{sig}$
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	$X1 \rightarrow Y = +/ \text{sig}$
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	$X1 \rightarrow Y = +/ \text{sig}$ $X2 \rightarrow Y = +/ \text{sig}$ $X3 \rightarrow Y = +/ \text{sig}$ $X1, X2, X3 \rightarrow Y = +/ \text{sig}$

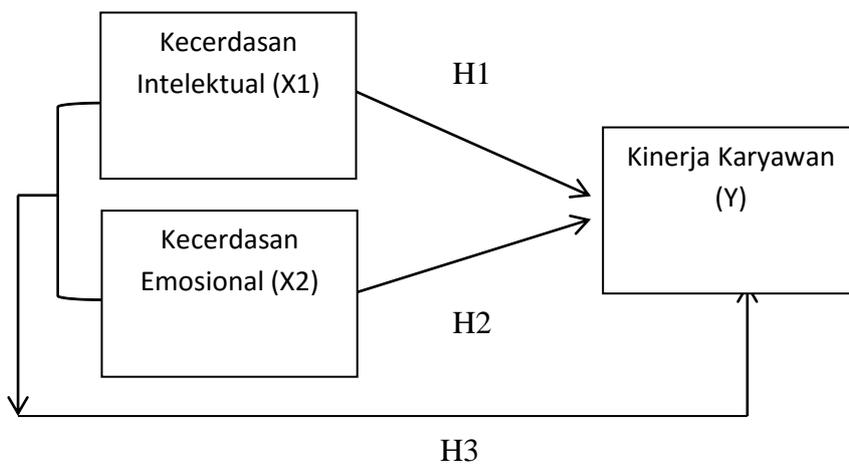
Tabel 2.1 lanjutan

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