

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER BERKAT MANDIRI DI BATURAJA

Yuniarti Anwar¹, Oka Gusnaini²

^{1,2} Program Studi Manajemen STIE Dwi Sakti Baturaja

¹ yuniartianwarsemi@gmail.com

² okagusnaini16207@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada cv sumber berkat mandiri di baturaj. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh persamaan hasil regresi linear berganda $Y = 5.141 + 0.484X_1 + 0.285X_2$. Adapun hasil nilai R koefisien korelasi yang diperoleh dengan tabel pedoman interpretasi, maka dapat dilihat bahwa $r = 0,760$ berada pada interval 0,60-0,79 berarti hubungan antara Kecerdasan Intelektual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja adalah kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,578 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel Kecerdasan Intelektual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,8 %. Pengujian hipotesis uji t diperoleh hasil bahwa diketahui nilai variabel Kecerdasan Intelektual $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,320 > 2,036$. Kemudian variabel Kecerdasan Emosional diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,399 > 2,036$. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja. Pengujian hipotesis uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21.922 > 3,29$. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dan *survive* yang mampu memenangkan persaingan, serta meraih peluang untuk berkembang. Setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. aspek kecerdasan merupakan hal yang perlu ditingkatkan sebagai upaya perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi. Konsep kecerdasan dewasa ini semakin luas, kecerdasan intelektual (IQ) & kecerdasan emosional (EQ) telah dipercaya sebagai penentu kinerja sumber daya manusia.

Wirahimardja (2003:71) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual didefinisikan sebagai prestasi kerja dan variable kecerdasan yang mencakup kecerdasan figur, kecerdasan

verbal atau bahasa, dan kecerdasan dibidang numerik atau angka. Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri yang memiliki nilai akademis yang bagus belum tentu dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen serta belum tentu dapat bekerja sama dengan baik kepada anggota team, karena untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan tidak dilihat dari kemampuan intelektualnya saja. Menurut Goleman (2007:47) menunjukkan bahwa kontribusi IQ bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% sisanya 80% ditentukan oleh serumpun faktor yang disebut kecerdasan emosional. Menurut Nurita (2012:14) kecerdasan emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.

Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri dituntut agar mampu mengolah kecerdasan emosionalnya agar karyawan tersebut mudah untuk berorientasi/sosialisasi kepada siapapun sehingga menciptakan kenyamanan terhadap konsumen, rekan kerja dan dirinya sendiri yang akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya dengan cara memberikan strategi meningkatkan kecerdasan intelektual karyawan yang berupa *training class* guna meningkatkan kinerja karyawan. Strategi ini sangat signifikan memberikan value terhadap konsumen serta mempengaruhi image perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Setelah mempertimbangkan kecerdasan intelektual, karyawan harus mempertimbangkan kecerdasan emosional karena faktor penentu yang sangat signifikan ditentukan oleh kecerdasan emosional yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja dapat disimpulkan tingkat kinerja karyawan masih sangat rendah dikarenakan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.



Dari kecerdasan intelektual karyawan CV Sumber Berkat Mandiri sudah dilakukan *training class* dengan tujuan meningkatkan kecerdasan intelektual karyawan agar dapat memahami nilai jual produk yang akan ditawarkan kepada konsumen. Tetapi masih banyak konsumen yang merasa belum puas dengan pelayanan karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja. Dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang kurang bisa meyakinkan konsumen dan menganalisis kebutuhan konsumen, contohnya produk seperti apa yang diinginkan konsumen serta kisaran dana yang dimiliki konsumen. Permasalahan seperti ini seharusnya tidak terjadi jika karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, secara otomatis bisa membuat karyawan itu berfikir dan memilih apa yang sebaiknya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan.

Selain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional tidak kalah penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dari segi kecerdasan emosional karyawan CV Sumber Berkat Mandiri ada beberapa karyawan yang masih kurang bisa mengatur emosionalnya baik itu kepada konsumen maupun kepada rekan kerja, tidak bisa bekerja sama dengan team dan sering datang terlambat. Ada beberapa karyawan yang kurang bisa berorientasi kepada konsumen, dengan pelayanan yang monoton akan membuat konsumen merasa bosan. Serta pelayanan *after sales* yang kurang baik kepada konsumen. Sehingga dapat dikatakan tingkat kinerja karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri masih belum sesuai standar yang diharapkan perusahaan yang berdampak pada tidak tercapainya target penjualan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2012:10) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2010:14), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang

bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan akhir yang ingin dicapai suatu perusahaan pada dasarnya adalah:

- a. Peningkatan efisiensi.
- b. Peningkatan efektifitas.
- c. Peningkatan kinerja.
- d. Rendahnya tingkat absensi karyawan.
- e. Rendahnya tingkat perpindahan karyawan.
- f. Tingginya kualitas pelayanan.
- g. Rendahnya komplain dari pelanggan.

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orangtua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu dimasa depan. Implikasinya, sejumlah riset untuk menemukan alat (tes IQ) dirancang sebagai tiket untuk memasuki dunia pendidikan sekaligus dunia kerja (Amran, 2009:62).

Wirahimardja (2003:71) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual didefinisikan sebagai prestasi kerja dan variable kecerdasan yang mencakup kecerdasan figur, kecerdasan verbal atau bahasa, dan kecerdasan dibidang numerik atau angka.

Komponen - Komponen Kecerdasan Intelektual

Komponen-komponen kecerdasan Intelektual menurut Stenberg (2010:53) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan memecahkan masalah
Kemampuan memecahkan masalah yaitu kemampuan menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan pikiran jernih.
- b. Intelegensi verbal
Intelegensi verbal yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.
- c. Inteligensi praktis
Intelegensi praktis yaitu secara situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual (IQ)

Menurut Purwanto (2013:55-56), kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Pembawaan

Pembawaan ditentukan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan atau kecakapan seseorang dalam memecahkan masalah, antara lain ditentukan oleh faktor bawaan.

b. Kematangan

Setiap organ di tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu karena soal-soal itu terlampaui sukar. Organ-organ tubuhnya masih belum matang untuk melakukan mengenai soal itu. Kematangan berhubungan erat dengan umur.

c. Minat dan pembawaan yang khas.

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan atau motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar, sehingga yang diminati oleh manusia dapat memberikan dorongan untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

d. Pembentukan

Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Dapat kita bedakan dengan sengaja (seperti yang dilakukan di sekolah-sekolah) dan pembentukan tidak sengaja, misalnya pengaruh alam sekitarnya.

e. Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia dapat memilih metode-metode yang tertentu dalam memecahkan masalah-masalah.

Cara Meningkatkan Kecerdasan Intelektual

Menurut Stenberg (2010:80) ada beberapa cara untuk meningkatkan kecerdasan intelektual yaitu:

- a. Makan secara teratur, serta makan makanan yang banyak mengandung nutrisi untuk kesehatan otak
- b. Istirahat yang cukup
- c. Motivasi diri untuk selalu optimis dan hilangkan rasa malas

- d. Selalu berpikir positif
- e. Kembangkan keterampilan otak dengan kegiatan puzzle, tebak kata, teka teki silang, dan lain-lain.
- f. Batasi waktu untuk yang tidak berguna, misalnya bermain secara berlebih.

Indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Mujib dan Mudzakir (2000:221), indikator kecerdasan intelektual adalah:

- a. Mudah dalam menggunakan hitungan
- b. Baik ingatan
- c. Mudah menangkap hubungan percakapan
- d. Mudah menarik kesimpulan
- e. Cepat dalam mengganti
- f. Cakap dalam memecahkan berbagai masalah

Kecerdasan Emosional

Istilah “*Emotional Intelligence*” diciptakan dan secara resmi didefinisikan oleh John Mayer dari Universitas New Saphire dan Peter Salovey dari Universitas Yale pada tahun 1990. Emosi secara harfiah menurut Oxford English Dictionary Goleman, (2004:5), mendefenisikan sebagai suatu kegiatan atau pengelolaan pikiran, perasaan, nafsu serta keadaan mental yang hebat dan meluap-luap.

Cooper dan Sawaf (2000:32), mengatakan bahwa manusia sejak lahir memiliki emosi yang baik (positif) dan buruk (negatif). Emosi merupakan sumber energi yang berfungsi untuk membangkitkan rasa ingin tahu, yang akan mampu mengantisipasi masa depan serta merencanakan tindakan seseorang.

Menurut Salovey *dalam* Goleman, (2015:512-514), mendefenisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memadu pikiran dan tindakan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2002:89) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Faktor internal.

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis.



Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

b. Faktor eksternal.

Faktor eksternal, merupakan faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi atau mengubah sikap pengaruh luar yang bersifat individu dapat secara perorangan, secara kelompok, antara individu dipengaruhi kelompok atau sebaliknya, juga dapat bersifat tidak langsung yaitu melalui perantara misalnya media massa baik cetak maupun elektronik serta informasi yang canggih lewat jasa satelit.

Cara Meningkatkan Kecerdasan Emosional

Menurut Steiner *dalam* Goleman (2001:102) ada beberapa cara untuk meningkatkan kecerdasan emosional yaitu:

- a. Pahami dan rasakan perasaan diri sendiri
- b. Selalu mendidik diri agar dapat bertahan dalam situasi sulit
- c. Hadapi dunia luar tanpa rasa takut
- d. Berusaha untuk memecahkan masalah sendiri
- e. Tumbuhkan rasa percaya diri dan kemampuan untuk bangkit dari kegagalan
- f. Tanamkan rasa hormat kepada orang lain, kerja sama, dan semangat kerja tim
- g. Jangan menilai atau mengubah perasaan terlalu cepat
- h. Hubungkan perasaan dengan pikiran

Ciri - Ciri Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) yang dimiliki seseorang, akan membuatnya tampil menjadi orang yang percaya diri, mampu berkomunikasi dan berhubungan baik dengan orang lain. Hal ini karena orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi mampu memahami dan mengelola emosi mereka sehingga mereka tahu bagaimana cara bersikap dan berkomunikasi dengan orang lain. Oleh karena itu, orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi lebih memiliki kesempatan untuk mencapai kesuksesan hidup.

Kecerdasan emosional (EQ) sendiri adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu memahami dan mengelola emosi mereka. Orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi mampu mengubah emosi menjadi motivasi untuk mencapai kesuksesan. Orang yang

memiliki kecerdasan emosional (EQ) memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat diamati. Berikut adalah ciri kecerdasan emosional (EQ) Goleman (2004:35):

a. Ingin tahu tentang orang lain.

Orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi cenderung suka untuk berteman dengan orang lain sebanyak mungkin. Mereka merasa ingin tahu tentang orang lain, bahkan orang yang belum dikenal sekalipun. Merasa ingin tahu dan menjadi tertarik dengan orang lain juga bisa menumbuhkan empati. Memperluas empati dengan berbicara dengan orang lain sebanyak mungkin merupakan salah satu cara untuk menambah pengetahuan dan pandangan hidup tentang dunia.

b. Tahu kekuatan dan kelemahan diri.

Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mengetahui dimana letak kekuatan dan kelemahan dari dirinya sendiri. Mengetahui kekuatan dan kelemahan diri sendiri, bisa jadikan bekal tentang bagaimana seharusnya bertindak dengan menutupi kelemahan dengan kekuatan yang dimiliki. Kesadaran akan keadaan diri ini akan melahirkan kepercayaan diri yang kuat pada diri.

c. Manajemen kesedihan.

Orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi tahu bagaimana caranya mengelola emosi, marah bahkan rasa sedih. Walaupun setiap orang pasti merasakan kesedihan, namun orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi mampu mengatur dan memanajemen kesedihan yang dirasakannya.

d. Memiliki banyak teman.

Orang yang dapat mengelola kecerdasan emosional (EQ) dengan baik akan mampu memahami emosi diri dan emosi orang lain sehingga tahu bagaimana bersikap dengan orang lain sehingga disukai banyak orang dan memiliki banyak teman.

e. Membantu orang lain.

Orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi cenderung memiliki jiwa sosial yang tinggi pula, serta memiliki rasa untuk selalu ingin membantu orang lain.

Manfaat Kecerdasan Emosional

Perasaan marah, takut, senang, sedih, benci, cinta, antusias, bosan dan sebagainya adalah salah satu bentuk ekspresi dari emosi. Setiap orang pasti pernah mengalami emosi, namun cara mengatasi emosi pada setiap orang pastilah berbeda-beda. Berbicara tentang emosi erat kaitannya dengan kecerdasan emosional (EQ). Kecerdasan emosional (EQ) adalah suatu



kemampuan seseorang dalam mengenali, mengelola dan mengendalikan emosinya. Bagi orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi, emosi yang dirasakannya justru bisa dijadikan motivasi untuk mencapai kesuksesan hidup. Banyak ahli yang percaya bahwa kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi akan memberikan manfaat yang besar bagi kehidupan seseorang, seperti peningkatan kualitas hidup sehingga bisa merasakan kesuksesan dan kesejahteraan dalam hidup. Selain itu kecerdasanemosional (EQ) juga memiliki banyak manfaat yang lain dalam hidup.

Berikut adalah manfaat kecerdasan emosional (EQ) menurut Goleman (2003:78):

a. Menghadapi stress

Stres adalah tekanan yang timbul dari beban hidup yang bisa dialami oleh siapa saja. Manfaat memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi antara lain mampu mengatasi stres, menghadapi tekanan stres, dan mampu menahan emosi sehingga tidak akan terlarut dalam stres.

b. Menahan diri

Mampu menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Kemampuan menahan diri ibarat suatu seni kesabaran dan rasa sakit atau kesulitan yang ditukar hari ini dengan kesenangan yang jauh lebih besar dimasa depan.

c. Mengelola suasana hati

Mengelola suasana hati adalah kemampuan emosional yang meliputi kemampuan untuk tetap tenang dalam suasana apapun, mampu menghilangkan kecemasan yang timbul, mengatasi kesedihan, dan mampu mengatasi suasana yang menjengkelkan.

d. Memotivasi diri

Orang yang mampu memotivasi diri akan cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apapun. Ada begitu banyak cara untuk memotivasi diri sendiri, antara lain dengan banyak membacabuku atau artikel positif, tetap fokus pada impian, mengevaluasi diri dan terus melakukan introspeksi diri.

e. Keterampilan sosial

Orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi mampu menjalin hubungan dengan siapapun. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) mudah untuk bergaul, menjadi pribadi yang menyenangkan dan toleransi terhadap orang lain.

f. Memahami orang lain

Keuntungan memahami orang lain adalah memiliki kesempatan untuk menjalin komunikasi dan hubungan yang lebih baik dengan orang lain.

Indikator Kecerdasan Emosional

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

a. Kesadaran diri

Kemampuan memahami kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat, menyadari kelebihan diri sendiri.

b. Pengaturan diri.

Kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, mengungkapkan emosi secara tepat, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi.

Motivasi merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

d. Empati.

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe karakter.

e. Keterampilan sosial.

Keterampilan ini meliputi keterampilan mendengarkan orang lain, keterampilan bertanya, keterampilan menjalin dan memelihara pertemanan, keterampilan mau berbagi.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja sangatlah penting peranannya dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Pada umumnya kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kemampuan belajar, dan kesungguhan pegawai itu sendiri. Menurut Hadari (2003:323), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.



Kemudian adapun pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Faktor-faktor yang dipergunakan dalam penilaian kinerja karyawan menurut As’ad (2002:29), adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah tanggung jawab, ketelitian, kerapian, keseriusan dan keterbukaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kecakapan karyawan dalam memahami tugas tersebut.

b. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja adalah kemampuan secara kuantitatif dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya kemampuan cepat, tepat, kesesuaian dan mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan ada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari hasil *output* dari pekerjaan dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk dapat mengerjakan tugas yang lain, seperti: penyelesaian tugas dengan tepat, keahlian yang sesuai, mengikuti petunjuk dan selalu mempunyai inisiatif.

d. Efektifitas

Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya tersebut, seperti konsistensi, pengawasan, kerja tim dan koordinasi dalam setiap tugas yang dijalankan.

Menurut Handoko (2001:89), pada umumnya kinerja seorang pegawai selalu dipengaruhi sebagai berikut :

a. Kecakapan

Merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan yang dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengembangan pegawai tersebut. Kecakapan ini berasal dari proses belajar baik secara formal maupun informal, yang bisa menambah inovasi dan motivasi karyawan dalam bekerja.

b. Keterampilan

Merupakan kemampuan atau bakat yang dapat dipelajari untuk melakukan pekerjaan yang sering dengan pengeluaran minimal atas waktu, energi, atau keduanya. Keterampilan dapat terbagi atas domain-umum dan domain-spesifik. Sebagai contoh, dalam bidang kerja, beberapa keterampilan umum akan termasuk manajemen waktu, kerja kelompok dan kepemimpinan, motivasi diri dan sebagainya, sedangkan keahlian spesifik domain hanya akan berguna untuk pekerjaan tertentu.

c. Pengalaman

Pengalaman merupakan salah satu unsur kecakapan seseorang yang dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Pengalaman kerja ini biasanya didapat dari individu dalam memegang tanggung jawab atas suatu pekerjaan.

d. Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

Merupakan keseriusan dan keyakinan dari seorang individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kesungguhan ini harus diimbangi oleh beberapa faktor seperti : kesesuaian pekerjaan, kenyamanan lingkungan kerja dan hubungan baik antar individu dan kelompok.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2010:187), manfaat penilaian kinerja bagi organisasi yaitu:

a. Perbaikan kinerja

Umpan baik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus atau kompensasi lainnya.

c. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

d. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan, demikian juga kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

b. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 499, Kelurahan Pasar Lama, Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatera Selatan, Kode Pos 32121.

Metode penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2014:147) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis memusatkan perhatian kepada variabel-variabel yang akan diuji saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh dari analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.141	2.545		2.020	.052
KECERDASAN INTELEKTUAL	.484	.112	.562	4.320	.000
KECERDASAN EMOSIONAL	.285	.119	.312	2.399	.022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.141 + 0,484X_1 + 0,285X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 5.141 mengandung arti bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) sama dengan konstan atau $X = 0$, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5.141.

2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,484$ bernilai positif, menunjukkan jika variabel Kecerdasan Intelektual meningkat sebesar 1 persen maka Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja meningkat sebesar 0,484 atau 48,4% dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,285$ bernilai positif, menunjukkan jika variabel Kecerdasan Emosional meningkat 1 persen maka Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja meningkat sebesar 0,285 atau 28,5% dengan asumsi variabel Kecerdasan Intelektual dianggap tetap.

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel Kecerdasan Intelektual (X_1) dan variabel Kecerdasan Emosional (X_2), mempunyai hubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis koefisien korelasi dari *person product moment* sangat populer untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) (Riduan, 2007:80). Menghitung nilai koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS 17.0 sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Analisis Koefisien korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.760 ^a	.578	.552	1.602	.578	21.922	2	32	.000	1.747

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil analisis SPSS diketahui bahwa nilai r koefisien korelasi = 0,760. Berdasarkan interval koefisien korelasi $r = 0,760$ dapat dinyatakan bahwa hubungan Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja dinyatakan kuat karena berada pada interval 0,60-0,79.

Koefisien determinasi atau *R square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada output *model summary* dari hasil analisis regresi linear berganda. Semakin

besar *R square* akan semakin baik. karena semakin dapat diprediksi sebuah variabel dependen oleh variabel-variabel independennya yaitu variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y , sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Determinasi (r^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.760 ^a	.578	.552	1.602	.578	21.922	2	32	.000	1.747

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (*R square*) pada penelitian ini adalah sebesar 0,578 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja dipengaruhi oleh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional adalah sebesar 57,8% sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis berdasarkan Uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009:283). Adapun hasil hitung uji *t* statistik dapat dilihat pada tabel *coefficients* berikut:

Tabel 4
Hasil Uji *t*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.141	2.545		2.020	.052
KECERDASAN INTELEKTUAL	.484	.112	.562	4.320	.000
KECERDASAN EMOSIONAL	.285	.119	.312	2.399	.022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4 diperoleh t hitung untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X_1), sebesar 4,320 dengan t tabel ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu ($35-2-1=32$), untuk uji dua pihak diperoleh t tabel = 2,036 dengan kriteria pengambilan keputusan ternyata nilai t hitung $> t$ tabel atau $4,320 > 2,036$, maka keputusan H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkas Mandiri di Baturaja.

Kemudian pada tabel 4 untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_2) diperoleh t hitung = 2,399, diperoleh t tabel = 2,036. Berdasarkan kriteria keputusan ternyata nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,399 > 2,036$, maka keputusan H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkas Mandiri di Baturaja.

Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu Kecerdasan Intelektual (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkas Mandiri di Baturaja, maka digunakan uji signifikansi simultan dan hasilnya adalah sebagai berikut;

Tabel 5
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.478	2	56.239	21.922	.000 ^a
Residual	82.093	32	2.565		
Total	194.571	34			

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL

b. Dependent Variable:

KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5, didapatkan F hitung sebesar 21.922. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan $F_{tabel} = F(1-\alpha)$ (dk pembilang = 2), (dk penyebut = $35-2-1=32$) didapat F tabel 3,29. Jadi F hitung $> F_{tabel}$ atau $21.922 > 3,29$, maka keputusan H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkas Mandiri di Baturaja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja menghasilkan kesimpulan bahwa persamaan linear berganda adalah $Y=5.141+0,484X_1+0,285X_2$. Nilai R koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,760$ berada pada interval 0,60-0,79 berarti hubungan antara Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja adalah kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,578 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,8% sedangkan sisanya 42,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t variabel Kecerdasan Intelektual diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,320 > 2,036$. Kemudian variabel Kecerdasan Emosional diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,399 > 2,036$. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja. Berdasarkan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21.922 > 3,29$. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja sebaiknya terus memantau kemampuan karyawan dalam hal kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dengan cara mengelola sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
2. CV Sumber Berkat Mandiri di Baturaja sebaiknya lebih memperhatikan terhadap karyawan yang berprestasi baik dengan memberi *reward* (penghargaan). Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2009. Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik. Edisi ke-1. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bumi Aksara. Jakarta.

- Arikunto, Suharsimi.2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta. Jakarta.
- A.Wiramihardja, Sutardjo. 2003. Pengantar Psikologi Klinis. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Djaali. 2008. Skala Likert. Pustaka Utama.Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman, Daniel. 2007. Kecerdasan Emosional. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Penelitian. Andi Yogyakarta.Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2001. Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferentif). Edisi ke-2. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasan. 2004. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B.2014. Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen, (Edisi Pertama). BPFE. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad.2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3. Erlangga. Jakarta.
- Meta D.S, Nurita. 2012. Hubungan antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan. Jurnal psikologi.
- Priyatno, Duwi. 2011. Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS. Mediakom. Yogyakarta.
- Ridwan dan Sunarto. 2010. Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sekaran, U & Bougie, R.2017. Research Methods for Business: A Skill Building Approach. John Wiley & Sons Ltd.USA.
- Setiaji, Bambang. 2008. Cara Mudah Analisis Kuantitatif. Al-Es'af University Press. Surakarta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.Bandung.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono. 2010. Memahami Penelitian Kualitatif. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Surakhmad, Winarno. 2000. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik. Tarsito. Bandung.