
**PENGARUH KECERDASAN INTELEKUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
Studi pada Karyawan PT Flexi Components Indonesia

Inna Nisawati Mardiani¹, Fahmi AL Hanafi²

¹Universitas Pelita Bangsa
email : inna@pelitabangsa.ac.id

²Universitas Pelita Bangsa
email: fahmialhanafi@gmail.com

Abstrak

Salah satu keberhasilan perusahaan tergantung pada karyawannya. Untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, perlu diketahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 59 dari 141 karyawan di PT. Flexi Components Indonesia. Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual merupakan variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode survei, sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Validitas dan reliabilitas pertanyaan diuji setiap variabel. Kemudian, variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual di regresi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Flexi Components Indonesia.

Kata kunci: *Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.*

Abstract

(Title: Effect of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance (A Study on Employee PT. Flexi Components Indonesia)) One of the company's success depends on its employees. To be able to increase company productivity, it is necessary to know the effect of intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance. This research was conducted on 59 of 141 employees at PT. Flexi Components Indonesia. Emotional intelligence and intellectual intelligence are independent variables and employee performance as the dependent variable. This study uses survey methods, samples and questionnaires as the main data collection tools. The validity and reliability of the questions were tested for each variable. Then, emotional intelligence and intellectual intelligence variables were regressed on employee performance. The results of this study indicate that the intellectual intelligence variable has an effect on employee performance, and the emotional intelligence variable has a significant effect on the employee performance of PT. Flexi Components Indonesia.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang memiliki peranan penting di dalam sebuah perusahaan. Kualitas SDM akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja para pegawai. Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk selalu mengoptimalkan kinerja karyawannya ditengah persaingan yang kompetitif. Hal ini dikarenakan, hasil yang di capai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Marpaung & Rumondang, 2013:179).

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi atau *intelligent quotient* (IQ) serta kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Setiap karyawan yang memiliki IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil melakukan pekerjaan sehari-hari maka karyawan tersebut berpeluang besar untuk dapat mencapai kinerja yang di harapkan di perusahaan (Ladisura dkk, 2015:2).

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan kognitif yang dimiliki individu untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah. Kecerdasan ini dapat dipengaruhi oleh faktor genetik. Raven mendefinisikan inteligensi sebagai kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional (Choiriah, 2013:4). Sedangkan menurut Wechsler, inteligensi merupakan kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah, berpikir secara bermakna serta dapat berinteraksi dengan lingkungan secara efisien (Rahmasari, 2012:4).

Pengertian kecerdasan emosi menurut Carmichael adalah proses spesifik dari kecerdasan yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi pribadi kepada orang lain, serta pengaturan dan penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Sehingga kecerdasan emosi dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam menggunakan perasaan pribadi untuk memberikan respon terhadap keadaan diri sendiri maupun lingkungannya. Daniel Goleman (Goleman, 2000:44), melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh sebesar 80% sebagai faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% sisanya dipengaruhi oleh IQ. Bentuk kecerdasan emosi antara lain rasa empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan menyesuaikan diri, membina hubungan dengan orang lain, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Kemampuan ini dibutuhkan sebagai kiat sukses dan menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja (Yuliana & Latrini, 2016:1036).

Gibson dkk. mendefinisikan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan Mangkunegara, kinerja individu merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Rahmasari, 2012:14). Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi.

Beberapa penelitian telah dilakukan seperti pengaruh kecerdasan emosional dengan kinerja guru (Asrar-ul-Haq dkk, 2017:88), pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja murid (Malik & Shahid, 2016:197), pengaruh kecerdasan emosional dan kognitif terhadap kinerja mengerjakan tugas (Cote & Miners, 2006:15), serta pengaruh kecerdasan emosional dan kinerja kelompok (Macht dkk, 2019:62). Penelitian lainnya (Putra & Latrini, 2016:1173) menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan emosional memiliki pengaruh positif yang

signifikan terhadap kinerja auditor. Jika auditor memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Penelitian terkait pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan.

PT. Flexi Components Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang komponen elektronik yang berlokasi di Delta Silicon 3, Cicau, Bekasi, Jawa Barat. Informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan pihak manajemen PT. menunjukkan bahwa perusahaan ini mempunyai vendor utama yaitu PT. Samsung. PT. Flexi Components Indonesia merupakan pecahan dari PT Flexi Components Malaysia. Besarnya permintaan elektronik di Indonesia menjadikan PT Flexi Components Malaysia memutuskan membuat anak perusahaan untuk mempermudah pasokan komponen elektronik di Indonesia.

Hasil observasi secara langsung selama satu tahun dan wawancara dengan pihak HRD di perusahaan PT Flexi Components Indonesia, menunjukkan bahwa kinerja karyawan untuk setiap indikator atau rata-rata kinerja (secara umum) mengalami fluktuasi setiap tahun. Selain itu, terdapat sebagian karyawan yang memiliki aspek kinerja yang berada di bawah standar kompetensi atau belum mencapai target perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, maka aspek kecerdasan intelektual dan emosional perlu ditingkatkan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik serta didukung dengan rasa empati terhadap sesama, kemampuan mengendalikan emosi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, sehingga karyawan dapat bekerja sama secara optimal dalam tim.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian kali ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan emosional terhadap kinerja karyawan PT Flexi Components Indonesia. Hipotesis pada penelitian ini yaitu: (1) Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Flexi Components Indonesia, (2) Ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Flexi Components Indonesia, (3) Ada pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Flexi Components Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

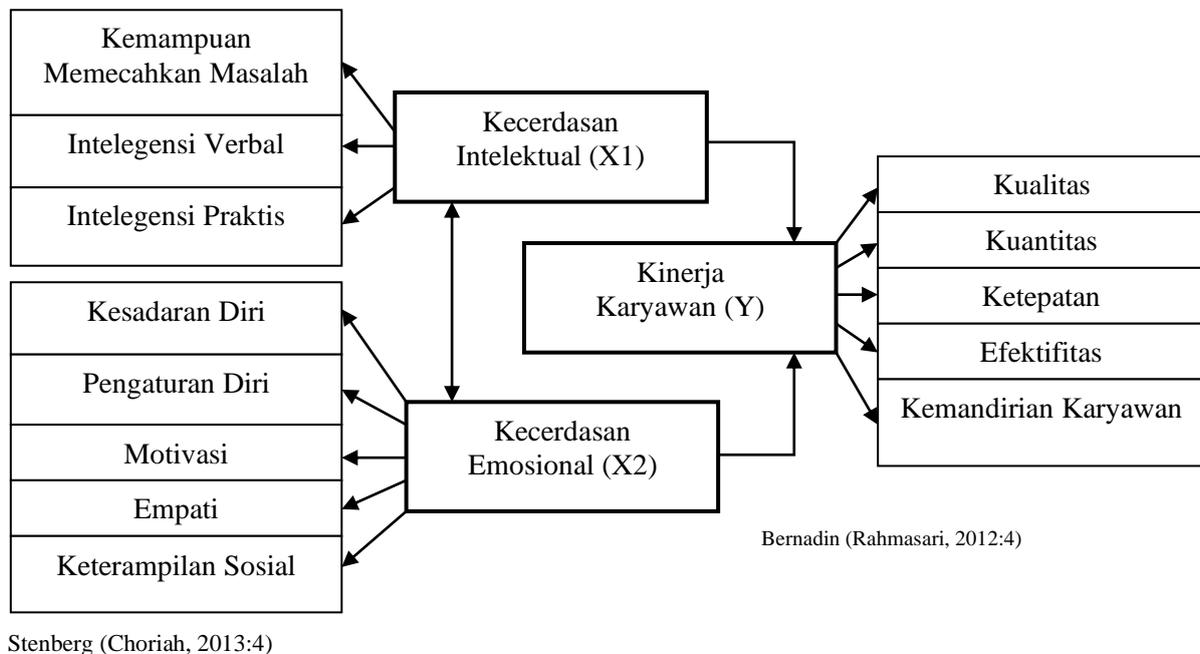
Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Flexi Components Indonesia yang berada di Kawasan Industri Delta Silicon 3, Jalan Cendana Raya F8 no. 22 dan 23, Cicau, Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat. Desain penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.

Populasi dalam penelitian ini adalah 141 orang dengan 59 responden sebagai sampel. Jumlah sampel didapat berdasarkan hasil hitungan dengan rumus solvin (Sutrischastini & Riyanto, 2015:128). Rincian populasi adalah sebagai berikut: *Managing Director* 1 orang; *Director* 1 orang; *Senior Manager* 1 orang; *Accounting* dan *Finance* 4 orang, terdiri dari 1 *accounting manager*, 1 *staff*, 2 *accounting*; *Sales* 7 orang, terdiri dari 1 *sales manager*, 1 *staff*, 5 *sales*; *Production Manager* 1 orang; *Engineering* 10 orang, terdiri dari 1 *engineering manager*, 1 *staff*, 8 *engineering*; *HRD* dan *GA* 1 orang; *Suervisor* 1 orang; *Packing* 15 orang, terdiri dari 1 *leader packing*, 14 *operator packing*; *Quality Control* 9 orang, terdiri dari 1 *leader QC*, 8 *QC*; *Stamping* 21 orang, terdiri dari 1 *leader stamping*, 20 *operator stamping*; *Preparation* 24 orang, terdiri dari 1 *leader preparation*, 23 *operator preparation*; *Lable* 24 orang, terdiri dari 1 *leader lable*, 23 *operator label*; dan *Printing* 21 orang, terdiri dari 1 *leader printing*, 20

operator printing.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT Flexi Components Indonesia sebanyak 59 sampel responden dari 141 karyawan. Responden di minta untuk menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan variabel objek penelitian, yaitu: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Adapun skala yang digunakan yaitu skala rating, untuk menentukan skor kuesioner yang di berikan atas hasil dari penelitian responden terhadap setiap pernyataan variabel yaitu: SS (Sangat Setuju) = 5 skor, S (Setuju) = 4 skor, KS (Kurang Setuju) = 3 skor, TS (Tidak Setuju) = 2 skor, STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 skor.

Data dari kuesioner, wawancara, catatan lapangan, dan bahan lain kemudian disusun secara sistematis, sehingga dapat mudah di pahami, dan temuannya dapat di informasikan pada orang lain (Sugiyono 2013:224). Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian dibagi menjadi dua tahap. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. regresi linear berganda dan uji hipotesis.



Gambar 1 Desain Penelitian.

Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk uji validitas suatu instrumen (kuesioner) penelitian. Validitas dapat diukur melalui faktor *loading* dengan bantuan komputer SPSS 22. Faktor *loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukur. Apabila nilai faktor *loading* lebih besar atau sama dengan 0.5 (≥ 0.5), maka indikator yang dimaksud *valid* dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel, digunakan uji *Bartlett of sphericity*. Jika hasilnya signifikan ≥ 0.5 , berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Uji reabilitas dilakukan agar instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan

responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Priyatno, 2016:60). Instrumen yang sudah di dapat dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang di percaya. Rumus koefisien reabilitas ditunjukkan pada persamaan dibawah:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} : Koefisien reabilitas.

$\sum s_i$: Jumlah varian skor tiap-tiap item.

s_t : Varian total.

k : Jumlah item.

Uji *Bartlett of sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan adanya korelasi antar variabel. Semakin besar jumlah sampel, maka uji *Bartlett* menjadi semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan mengukur tingkat interkorelasi antar variabel adalah *Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan nilai 1. Nilai yang dimiliki harus lebih besar dari 0.05 (> 0.05) untuk dapat dilakukan analisis faktor. Rumus koefisien korelasi antara x dan y ditunjukkan pada persamaan dibawah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(\sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y.

n : Jumlah subyek.

x : Skor item.

y : Skor total.

$\sum x$: Jumlah skor item.

$\sum y$: Jumlah skor total.

$\sum x^2$: Jumlah skor item di kuadratkan.

$\sum y^2$: Jumlah skor total di kuadratkan.

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji normalitas dengan chi-kuadrat dilakukan dengan cara membandingkan kurva normal dari data yang telah terkumpul dengan kurva normal baku/standar (Priyatno, 2016:60). Rumus chi kuadrat ditunjukkan pada persamaan dibawah:

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

x^2 : Chi kuadrat.

f_o : Frekuensi yang di observasi.

f_h : Frekuensi yang di harapkan.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas (independen) pada model regresi. Hilai VIF masing-masing variabel independen diperhatikan, apabila nilai VIF < 10, maka data tersebut dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas. Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Jika terdapat korelasi pada model, maka terdapat problem autokorelasi (Priyatno, 2016:60).

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan 1 atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui prediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang di ketahui (Priyatno, 2016:60). Analisis regresi linear berganda digunakan karena terdapat 2 variabel independen dalam penelitian ini. Persamaan regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas, yaitu kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan dibawah:

$$Y = A + B_1.X_1 + B_2.X_2 + \dots$$

Keterangan :

Y : Variabel dipenden yang diteliti.

A : Konstanta.

B : Koefesien regresi.

X1 : Variabel independen pertama.

X2 : Varibel independen kedua.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan 3 metode, yaitu uji T, uji F dan koefisien determinasi. Uji T secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dalam 2 arah dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n – k. Dasar pengambilan keputusan ditentukan dengan cara sebagai berikut:

a. Jika tingkat signifikansi t hitung > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka H_0 diterima.

b. Jika tingkat signifikansi t hitung < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak.

Uji f dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria uji f

ditentukan dengan cara sebagai berikut:

- A. $F_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara variabel independen (X) tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (Y) dan persamaan tersebut tidak dapat diterima sebagai penduga.
- B. $F_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima artinya semua variabel independen (X) secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dan persamaan tersebut dapat diterima sebagai penduga.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat kesepatan paling baik dalam analisis regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1. Semakin kecil nilai koefisien determinasi, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Responden

Data deskripsi responden memberikan informasi mengenai kondisi responden (karyawan PT Flexi Components Indonesia). Informasi yang diberikan terkait keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian, atau data deskriptif yaitu: jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Kuesioner telah diisi oleh 59 responden, kemudian dikompilasi dan diolah menjadi data penelitian, Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah pada semua indikator lengkap dan sesuai dengan jumlah responden.

Responden terbanyak berasal dari jenis kelamin laki-laki sejumlah 36 orang, dan 23 orang lainnya merupakan perempuan. Untuk usia, responden terbanyak berasal dari umur 20-25 tahun sejumlah 40 orang. 26-30 tahun berjumlah 16 orang dan 3 orang lainnya berumur 31-35 tahun. Selanjutnya dari pendidikan terakhir 59 responden, 4 orang berpendidikan Sarjana, berpendidikan SLTA sebanyak 48 orang dan berpendidikan Diploma sebanyak 7 orang. Hal lain yang dapat diketahui adalah tidak terdapat responden/karyawan yang berpendidikan terakhir SD atau SLTP.

3.2 Hasil Uji Kualitas Data

3.2.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validas di lakukan dengan bantuan program SPSS versi 22. Apabila hasil menunjukkan nilai yang signifikan, maka masing-masing indikator adalah valid.

Untuk mengetahui nilai r tabel dapat dihitung dengan rumus :

$$Df = (n - 2)$$

$$Df = (59 - 2)$$

$$Df = 57$$

nilai r tabel dari tingkat signifikansi 0,05 sebanyak 57 sampel adalah 0,2564

Terdapat 10 pernyataan untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dengan jumlah responden 59 orang. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Intelektual (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,767	0,2564	Valid
Item2	0,322	0,2564	Valid
Item3	0,490	0,2564	Valid
Item4	0,298	0,2564	Valid
Item5	0,490	0,2564	Valid
Item6	0,409	0,2564	Valid
Item7	0,322	0,2564	Valid
Item8	0,767	0,2564	Valid
Item9	0,767	0,2564	Valid
Item10	0,409	0,2564	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kecerdasan intelektual, di ketahui 10 pernyataan yang di uji memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dinyatakan valid.

Selanjutnya, terdapat 10 pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X2) dengan jumlah responden 59 orang. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,323	0,2564	Valid
Item2	0,538	0,2564	Valid
Item3	0,361	0,2564	Valid
Item4	0,323	0,2564	Valid
Item5	0,747	0,2564	Valid
Item6	0,747	0,2564	Valid
Item7	0,361	0,2564	Valid
Item8	0,747	0,2564	Valid
Item9	0,323	0,2564	Valid
Item10	0,538	0,2564	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kecerdasan emosional, di ketahui 10 pernyataan yang di uji memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X2) dinyatakan valid.

Terakhir, untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 10 pernyataan dengan jumlah responden 59 orang. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,491	0,2564	Valid
Item2	0,855	0,2564	Valid
Item3	0,418	0,2564	Valid
Item4	0,418	0,2564	Valid
Item5	0,855	0,2564	Valid
Item6	0,491	0,2564	Valid
Item7	0,364	0,2564	Valid
Item8	0,491	0,2564	Valid
Item9	0,855	0,2564	Valid
Item10	0,855	0,2564	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kinerja karyawan, di ketahui 10 pernyataan yang di uji memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

3.2.2 Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas ditunjukkan pada Tabel 4. Terlihat bahwa nilai *Cronbach alpha* dari variabel Kecerdasan Intelektual (X1) sebesar 0,664, Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,868, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,881. Semua variabel memiliki nilai diatas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kecerdasan Intelektual	70,34	143,642	,901	,664
Kecerdasan Emosional	70,07	167,444	,671	,868
Kinerja	70,14	142,188	,677	,881

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

3.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
N		59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34,93	35,20	35,14
	Std. Deviation	6,261	6,354	7,454
Most Extreme Differences	Absolute	,155	,154	,120
	Positive	,088	,107	,076
	Negative	-,155	-,154	-,120
Test Statistic		,155	,154	,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c	,001 ^c	,034 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai 0,120. Didapat nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,034, lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 6. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai *Tolerance* variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2) sebesar 0,381. Maka kedua nilai variabel tersebut lebih besar dari 0,10 (*Tolerance* > 0,10). Diketahui nilai VIF kedua variabel tersebut adalah 2,627 dan lebih kecil dari nilai 10,00 (*VIF* < 10,00). Dapat di simpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

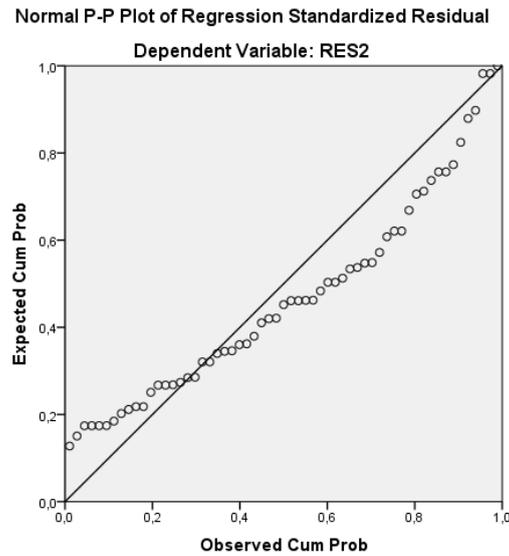
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,213	3,578		1,457	,151		
	Kecerdasan Intelektual	1,195	,155	1,004	7,699	,000	,381	2,627
	Kecerdasan Emosional	-,336	,153	-,287	-2,197	,032	,381	2,627

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2020

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2, pada grafik P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal. Dapat di simpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi (*DURBIN-WATSON*)

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi DW

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,798 ^a	,637	,624	4,568	1,693

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil keluaran pada Tabel 7, di ketahui hasil nilai *Durbin-watson* sebesar 1,693. Sampel diketahui berjumlah 59 dan jumlah variabel independen k-2. Dengan melihat tabel *Durbin-watson* untuk n = 59 dan k-2, didapat nilai :

$dL = 1,5099$, dan $dU = 1,6497$.

Dilakukan perhitungan:

$dL - 4 = 4dL$, serta $dU - 4 = 4dU$.

$dL - 4 = 2$,. $dU - 4 = 2,334$

didapat hasil yang ditulis pada Tabel 8:

D	dL	dU	4dL	4dU
1,693	1,5099	1,6497	2,4901	2,3503

Dari hasil perhitungan Tabel 8, di ketahui $dU < D < 4dU$ ($1,6497 < 1,693 < 2,3503$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3.2.4 Hasil Uji Analisis Rgresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,213	3,578		1,457	,151
	Kecerdasan Intelektual	1,195	,155	1,004	7,699	,000
	Kecerdasan Emosional	-,336	,153	-,287	-2,197	,032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9, apabila *unstandardized coefficients B* dimasukkan ke persamaan analisis regresi linear berganda, dapat di simpulkan bahwa:

$$Y = a + B1 (X1) + B2 (X2)$$

$$Y = 5,213 + 1,195 + 0,336$$

Penjelasan :

1. Apabila dimasukkan nilai konstan 5,213 dengan variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) di anggap konstan atau 0, maka didapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,213
2. Apabila koefisien regresi Kecerdasan Intelektual (X1) sebesar 1,195 dan variabel Kecerdasan Emosional (X2) dianggap konstan atau 0, maka setiap kenaikan Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 1%, Kinerja Karyawan (Y) naik menjadi 1,195 atau 11,95%
3. Apabila koefisien regresi Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,336 dan variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dianggap konstan atau 0, maka setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1% Kinerja Karyawan (Y) naik menjadi 0,336 atau 3,36%

3.2.5 Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 10 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,213	3,578		1,457	,151
	Kecerdasan Intelektual	1,195	,155	1,004	7,699	,000
	Kecerdasan Emosional	-,336	,153	-,287	-2,197	,032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 10, di ketahui nilai t hitung variabel Kecerdasan Intelektual (X1) lebih besar dari nilai t tabel ($7,699 > 1,67203$), dengan nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Nilai t hitung variabel Kecerdasan Emosional (X2) lebih besar dari nilai t tabel ($-2,197 > 1,67203$), dengan signifikan di atas 0,05 yaitu 0,032. Dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan Intelektual (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2054,277	2	1027,138	49,219	,000 ^b
	Residual	1168,639	56	20,869		
	Total	3222,915	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 11, diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($49,219 > 3,16$), dengan nilai signifikan sebesar 0,00, lebih kecil dari probabilitas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Detereminasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisiensi Detereminasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,624	4,568

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 12, diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,637. *R Square* adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,798 \times 0,798 = 0,637$. Besarnya angka koefisien determinasi 0,637 sama dengan 63,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) berpegaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,7 %. Sedangkan lainnya ($100\% - 63,7\% = 36,3\%$) 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Pengaruh variabel lain ini sering di sebut error (e).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Flexi Components Indonesia yang telah di lakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

Saat di lakukan penelitian, di ketahui nilai t hitung variabel Kecerdasan Intelektual (X1) lebih besar dari nilai t tabel ($7,699 > 1,67203$) dengan nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000.

Nilai t hitung variabel Kecerdasan Emosional (X2) lebih besar dari nilai t tabel ($2,197 > 1,67203$) dengan signifikan di atas 0,05 yaitu 0,032, dan diketahui bahwa nilai F hitung $49,219 > 3,16$ F tabel dengan nilai signifikan sebesar 0,00 sehingga lebih kecil dari probabilitas 0,05. Sehingga:

1. Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher' s performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3(2), 87-97.
- Choiriah, A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Cote, S., & Miners, C. T. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative science quarterly*, 51(1), 1-28.
- Goleman, D. (2000). *Emotional intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ladisura, A. S., Savitri, E., & Andreas, A. (2015). *Pengaruh Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kualitas Pemeriksa Studi pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Riau*. Riau University.
- Macht, G. A., Nembhard, D. A., & Leicht, R. M. (2019). Operationalizing emotional intelligence for team performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 71, 57-63.
- Malik, S. Z., & Shahid, S. (2016). Effect of Emotional Intelligence on Academic Performance among Business Students in Pakistan. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 197-208.
- Marpaung, R., & Rumondang, C. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura II Cabang Ssk ii Pekanbaru. *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 5(3), 179-189.
- Priyatno, D. (2016). SPSS handbook. *MediaKom*. Yogyakarta.
- Putra, K. A. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 1168-1195.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.
- Yuliana, G. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 16(2), 1034-1062.