

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) DAN KECERDASAN
EMOSIONAL (EQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUTAN
TEDUH CABANG PAHOMAN BANDAR LAMPUNG
(Skripsi)**

Oleh

Irma Ervita Sella



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUTAN TEDUH CABANG PAHOMAN BANDARLAMPUNG

Oleh

Irma Ervita Sella

PT Lautan Teduh merupakan *market challenger* distributor motor Yamaha di Lampung. selain mendistribusikan sepeda motor ke seluruh wilayah Lampung, PT Lautan Teduh juga melayani pendistribusian *sparepart* dan oli Yamaha (Yamalube) sebagai salah satu bentuk pelayanan untuk menjamin kualitas dan keaslian *sparepart* motor Yamaha.

Masalah yang terjadi yaitu tingkat pendidikan karyawan yang rendah dan rendahnya kecerdasan emosional karyawan terutama dalam hal memotivasi diri yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung. Hipotesis yang dirumuskan adalah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung

Penelitian ini mengkaji pengaruh kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja (Y). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian memperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,300 > 3,26$) maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, artinya variabel kecerdasan intelektual (X1) dan variabel kecerdasan emosional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung dan secara parsial variabel kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.

Hasil uji kualitatif menunjukkan dari semua variabel yang diujikan yaitu kecerdasan intelektual (IQ) dan Kecerdasan emosioan (IQ) yang paling dominan berpengaruh bagi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (EQ)

Saran bagi perusahaan:

1. Berdasarkan uji kualitatif yang dilakukan di PT Lautan Teduh diperoleh hasil kecerdasan intelektual yang paling dominan yaitu kecerdasan dibidang angka, dan yang paling rendah yaitu kecerdasan dibidang bentuk oleh karena itu sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan.
2. Berdasarkan uji kualitatif yang dilakukan di PT Lautan Teduh diperoleh hasil kecerdasan emosional yang paling dominan yaitu kecerdasan dalam memotivasi diri, dan yang paling rendah yaitu kemampuan karyawan untuk mengenali emosi oranglain, sebaiknya perusahaan mengadakan suatu kegiatan bersama seperti outdoor.
3. Berdasarkan uji kualitatif yang dilakukan di PT Lautan Teduh diperoleh hasil variabel kinerja yang paling dominan yaitu kualitas hasil kerja, dan yang paling rendah yaitu kuantitas hasil kerja, sebaiknya perusahaan memberikan sarana dan prasarana yang menunjang serta tanggungjawab yang dapat dipahami karyawan sehingga kuantitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan dapat sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Kata Kunci:*kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja.*

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) DAN KECERDASAN
EMOSIONAL (EQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUTAN
TEDUH CABANG PAHOMAN BANDARLAMPUNG**

Oleh

Irma Ervita Sella

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN TEDUH CABANG PAHOMAN BANDARLAMPUNG

Nama Mahasiswa : Irma Ervita Sella

Nomor Pokok Mahasiswa : 1111011061

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.
NIP 19690223 199306 2 001

Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.

Sekretaris : Lis Andriani, S.E., M.Si.

Penguji Utama : Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 14 April 2016

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irma Ervita Sella

NPM : 1111011061

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Sripsi : Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian / Skripsi ini adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun, dari sumber informasi yang dikutip dari karya-karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan telah disebutkan dan dicantumkan dalam daftar pustaka pada akhir penelitian / Skripsi ini.
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy* untuk dipublikasikan kemedi cetak maupun elektronik kepada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut atau meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap penelitian /skripsi ini selama tidak merugikan.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Demikian surat permohonan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 21 April 2016

Yang membuat pernyataan



Irma Ervita Sella

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 25 Oktober 1992 sebagai anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Irmansyah dan Ibu Aprilia Nurbaiti.

Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) Aisyah II Bandar Lampung, pada tahun 1998, pendidikan dasar penulis selesaikan di SDN 02 Sukajawa Bandar Lampung pada tahun 2004, penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 25 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2007, selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 3 Bandar Lampung Tahun 2010. Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2011.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, skripsi ini aku persembahkan kepada: Papa dan Mama tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat, kasih sayang, dan doa disetiap sujud dan hembus nafasnya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

MOTO

“Apa yang diperintah Rosul kepadamu maka laksanakanlah dan apa yang dilarangnya maka tinggalkanlah.”

(Q.S. Al-Hasyr: 7)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu padahal ia amat buruk bagi mu, allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”

(Q.S. Al Baqarah: 216)

Everything will be okay in the end.
If it's not okay, then it's not the end.
(Ed Sheeran)

Siapa pun bisa menjadi apapun.
(Rizky Kurniansyah)

SANWACANA

Puji syukur kepada Allah Yang Mahakuasa, penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Emotional Intelligence* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis berharap, karya yang merupakan wujud dari kerja keras, doa, dan pemikiran maksimal serta didukung dengan bantuan dan keterlibatan berbagai pihak ini akan bermanfaat dikemudian hari. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan sekaligus ketersediaan menguji skripsi saya.
4. Ibu RA. Fiska Huzaimah, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik, ataskesediannya dalam memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik dan sarandalam proses akademik.
5. Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing utama, ataskesediannya untuk memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik dan sarandalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku dosen pendamping, ataskesediannya dalam memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik dan sarandalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membagikan pengetahuan dan pengalamannya kepada penulis.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

9. Orang tua tercinta, Ayah Syofianto dan Umi Siti Suarni yang selalumendoakan dan memotivasi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Adik penulis, Rio Ferdiansyah dan Rika Ferdianti yang selalu menjadi motivasi terselesaikannya skripsi ini.
11. Keluarga sidi hamami, nyaik, one Roma, Acik resi dan keluarga/saudarayang sudah senantiasa banyak membantu membantu baik materi maupun moril
12. Teman-teman terbaik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung: Dwi, Jp, Mersa, Odi, Triana, Shinta, jaka, Anggo, asep, Bungsu, Redi, Jaya, Dian dan terkhusus Rizky Dinda. Terima kasih atas bantuan, semangat dan gurauan-gurauannya. Kiranya kesuksesan selalu menyertai kita.
13. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2010: Bang Ali, bang Fadil, Bang Tedi, Bang Joro, dan Mbak Amel.
14. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2011: Rensius, Prima, Juni,irma, puji, Triwan, Habib, Imam, David, Asido, Daus, Ryan Coky, Topan, Edwar, Eri dan teman-teman angkatan 2011 yang lain yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.
15. KKN Bumi Nabung, Lampung Tengah: Tomy, Saadah, Ica, Nanda, Kania, Paksi, kausar dan bang Dani. Terima kasih atas pengalaman dan kebersamaannya.
16. Pihak-pihak lain yang membantu dalam proses pembuatan skripsi ini, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, namun ada harapan semoga skripsi yang sedemikian ini dapat bermanfaat bagi semua. Amin.

Bandar Lampung, Maret 2016
Penulis

Rizky Kurniansyah

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL.....

DAFTAR GAMBAR.....

DAFTAR LAMPIRAN.....

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Hipotesis	13

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Pengertian Kecerdasan Intelektual	16
2.2.1 Hubungan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja.....	17
2.3 Pengertian Kecerdasan Emosional	18
2.4 Pengertian Kinerja	21
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Kerangka Pemikiran.....	27

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	31
3.2 Populasi Penelitian	31
3.3 Defisi Operasional Variabel.....	31
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	33

3.5 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.6.1 Uji Validitas.....	34
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.7 Metode Analisis Data.....	38
3.7.1 Analisis Kualitatif.....	38
3.7.2 Analisis Kuantitatif.....	38
3.8 Uji Hipotesis.....	39
3.9.1 Uji F Simultan.....	39
3.9.2 Uji T (Parsial).....	40

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	42
4.1.3 Lokasi PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung.....	42
4.1.4 Struktur Organisasi PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung	42
4.2 Karakteristik Responden.....	42
4.3 Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif.....	44
4.3.1 Analisis Data Kuantitatif.....	44
4.3.2 Analisis Data Kualitatif.....	46
4.4.3.1 Uji t (Parsial).....	51
4.4.3.2 Uji F (simultan).....	54

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASA PENELITIAN

5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	58
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel

1. Data Jumlah Pegawai PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung.....	4
2. Distribusi Pegawai PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung	
3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	5
4. Data Absensi Pegawai PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung Tahun 2014- 2015.....	6
5. Data Turnover Pegawai Sepanjang Tahun 2014-2015.....	7
6. Data Masa Kerja Pegawai PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung tahun 2015	9
7. Data Laporan Penjualan dan Servis PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung Tahun 2014-2015.....	9
8. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	32
9 skala pernyataan kuisisioner.....	34
10 Uji Validitas	35
11. Uji Reabilitas.....	37
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44

15. Persentase Pernyataan Responden tentang kecerdasan intelektual.....	46
16. Persentase Pernyataan Responden tentang kecerdasan emosional	48
17. Persentase Pernyataan Responden tentang kinerja.....	50
18. Uji t untuk Hipotesis I.....	52
19. Uji t untuk Hipotesis II.....	52
20. Uji F.....	55

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Tabel

1. Gambar Persentase Pelaksanaan Program.....10
2. Skema Kerangka Berpikir..... 30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Deskripsi Responden PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung.
3. Uji Validitas
4. Uji Reliabilitas
5. Output Uji Hipotesis
6. Output Uji Regresi
7. Output Rsquare
8. Struktur organisasi PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan kemajuan zaman, dewasa ini dunia bisnis mengalami perubahan sangat pesat dan diwarnai dengan persaingan yang semakin ketat. Dalam kondisi demikian hanya 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 (tenaga kerja atau karyawan).

Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Menurut Sumarsono (2003) sumber daya manusia mengandung 2 pengertian .

1. Sumber daya manusia adalah usaha, kerja yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.
2. Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa

kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. (Sumarsono,2003).

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) telah dipercaya sebagai penentu kinerja sumber daya manusia

Wirahimaja (2003) 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.

Goleman (2007) menunjukkan bahwa kontribusi IQ bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% sisanya 80% ditentukan oleh serumpun faktor yang disebut **kecerdasan emoisional**. menurut Goleman, biasanya pada orang-orang yang murni hanya memiliki kecerdasan akademis tinggi, mereka cenderung memiliki rasa gelisah yang tidak beralasan, terlalu kritis, rewel, cenderung menarik diri, terkesan dingin dan cenderung sulit mengekspresikan kekesalan dan kemarahannya secara tepat.

Bila didukung dengan rendahnya taraf kecerdasan emosionalnya, maka orang-orang seperti ini sering menjadi sumber masalah. Karena sifat-sifat di atas, bila seseorang memiliki IQ tinggi namun taraf kecerdasan emosionalnya rendah maka cenderung akan terlihat sebagai orang yang keras kepala, sulit bergaul, mudah frustrasi, tidak mudah percaya kepada orang lain, tidak peka dengan kondisi lingkungan dan cenderung putus asa bila mengalami stress. Kondisi sebaliknya,

dialami oleh orang-orang yang memiliki taraf IQ rata-rata namun memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengelolah emosi kita berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan psikologis, dan perilaku. seseorang yang mampu mengolah kecerdasan emosinya, maka orang ini akan sukses dibidang apapun termasuk didalam bidang pekerjaan. (Chyntia, 2014).

Sementara itu, Kinerja kerja menurut Robbins dalam Dessler (2009) bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan.

As'ad (2003) menjelaskan bahwa tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*Level of performance*". Biasanya seseorang yang performanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang level performanya tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif atau berperforma rendah.

PT Lautan Teduh merupakan *market challenger* distributor motor Yamaha di Lampung. selain mendistribusikan sepeda motor ke seluruh wilayah Lampung, PT Lautan Teduh juga melayani pendistribusian *sparepart* dan oli Yamaha (Yamalube) sebagai salah satu bentuk pelayanan untuk menjamin kualitas dan keaslian *sparepart* motor Yamaha.

PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung menyusun suatu struktur organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang didalamnya terdapat orang-orang yang diberi tugas dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pokok instansi. Untuk mengetahui seluruh sumber daya manusia yang ada pada PT Lautan Teduh cabang Pahoman dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.1 Jumlah pegawai pada PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung tahun 2015

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	SA	2
3	Supervisor Sales	1
4	Admin	2
5	Kasir	2
6	Sales Counter	2
7	Part Counter	1
8	Service Counter	2
9	Kepala Gudang	1
10	Kepala Mekanik	1
11	Mekanik	9
12	Sales	11
13	Driver	1
14	OB	2
JUMLAH		38

Sumber: PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung tahun 2015

Clifford et al (1997) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, latihan, disiplin, sikap, antusias kerja, dan motivasi. Berikut ini adalah uraian distribusi pegawai PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung berdasarkan pendidikan terakhir pegawai tersebut:

Tabel 1.2 Distribusi pegawai PT lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung berdasarkan pendidikan tahun 2015

PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH PEGAWAI
SMA	26
Diploma 3 (D3)	9
Strata 1 (S1)	3
JUMLAH	38

Sumber : PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung Tahun 2015

Berdasarkan uraian tabel diatas jelas terlihat bahwa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi jumlahnya lebih rendah dari pada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah (pendidikan terakhir SMA).

Suhariadi (2001) mengemukakan bahwa intellegensi berpengaruh dalam membentuk produktifitas yang efisien pada diri seseorang.

Sepanjang tahun 2014 pegawai PT. Lautan Teduh cabang Pahoman

Bandarlampung menunjukkan tingkat absensi yang flukuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya pegawai tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat absensi pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel 3 secara terperinci.

Tabel 1.3 Absensi pegawai PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung sepanjang tahun 2014-2015

Bulan	JHK (hari)	JP (orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Maret	24	39	45	4,80%
April	25	39	50	5,12%
Mei	23	39	56	6,29%
Juni	25	39	50	5,12%
Juli	23	39	40	4,45%
Agustus	22	37	40	4,90%
September	26	37	52	5,40%
Oktober	26	37	70	7,72%
November	25	37	52	5,62%
Desember	24	37	60	6,75%
Januari	25	38	45	4,73%
Februari	23	38	40	6,20%
Rata-rata				5,59%

Sumber : PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung Tahun 2014-2015

Perhitungan tingkat absensi pegawai tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah pegawai} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100 \%$$

Tingkat Absensi pegawai pada PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2014 hingga 2015 sebesar 5,59% . Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5% . Hal ini dapat berpengaruh secara negativ terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai (Hasley, 1992).

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi /presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas

kerjanya. (Hasley, 1 992). Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung yang melebihi standart toleransi perusahaan jelas terlihat bahwa pegawai memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, Pegawai tidak mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan perusahaan . Hal ini merujuk pada salah satu indikator kecerdasan emosional yang diungkapkan Goleman (2007) yaitu memotivasi diri.

Tabel 1.4 *Turnover* pegawai sepanjang tahun 2014-2015

NO	Bulan	Pegawai Masuk	Pegawai Keluar	Jumlah Pegawai
1	Maret	-	-	39
	April	-	-	39
	Mei	-	-	39
	Juni	-	-	39
	Juli	-	-	39
	Agustus	-	2	37
	September	-	-	37
	Oktober	-	-	37
	November	-	-	37
	Desember	-	-	37
2	Januari	1	-	38
	Februari	-	-	38
JUMLAH		1	2	38

Sumber : PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung Tahun 2014-2015

Berdasarkan data yang telah diuraikan pada tabel 1.4 diatas dapat dihitung persentase tingkat perputaran karyawan (*turnover*) dengan menggunakan rumus LTO (*Labour turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya perputaran pegawai adalah sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100 \%$$

$$\text{Turnover} = \frac{(2-1)}{\frac{1}{2}(39+38)} \times 100 \%$$

$$\text{Turnover} = \frac{1}{38,5} \times 100 \% = 2,59 \%$$

Berdasarkan perhitungan LTO tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa perputaran pegawai PT.Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung cukup tinggi yaitu 2.59% . Tingginya tingkat perputaran pegawai juga dapat dipandang sebagai indikator rendahnya kecerdasan emosional pegawai.

Sager dalam Grant el at (2001) menjelaskan bahwa turnover terjadi akibat ketidakpuasan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya atau tidak adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai.

Tingkat perputaran pegawai pada PT.Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai baru yang bekerja dibawah setahun, hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut, pegawai baru harus membangun hubungan baru dengan rekan kerja baru proses ini dapat berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai tersebut.

Tabel 1.5 Masa kerja karyawan PT Lautan Teduh Cabang Pahoman
Bandarlampung Tahun 2015

No	Masa Kerja	Jumlah
1	3 Tahun	7
2	1-3 Tahun	28
3	1 Tahun	3
Jumlah		38

Sumber : PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandar Lampung Tahun 2015

Tingkat kinerja pegawai PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung juga dapat dilihat dari laporan penjualan dan data servis yang ditunjukkan berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 1.6 Laporan penjualan dan servis PT.Lautan Teduh cabang Pahoman
Bandarlampung Tahun 2014-2015

No	Bulan	Jumlah penjualan (per unit)	Jumlah servis (per unit)
1	Maret	157	207
	April	135	205
	Mei	132	190
	Juni	130	195
	Juli	117	189
	Agustus	133	180
	September	128	181
	Oktober	135	175
	November	149	172
	Desember	197	172
2	Januari	125	182
	Februari	102	168
JUMLAH		1.640	2.216

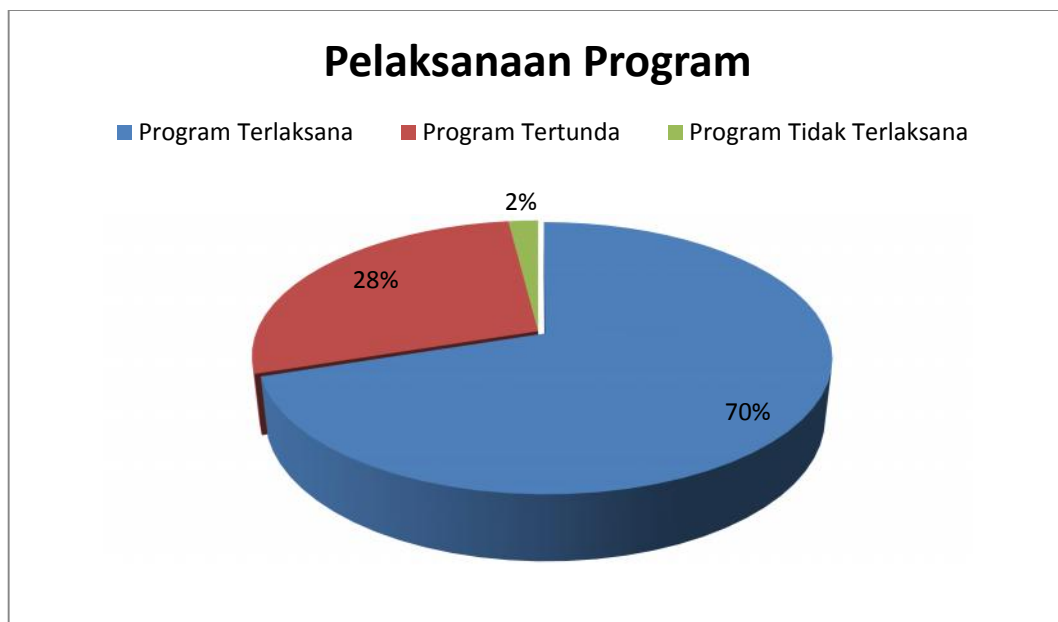
Sumber : PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung Tahun 2014-2015

Berdasarkan uraian tabel diatas menggambarkan bahwa penjualan PT.Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung setiap bulannya tidak stabil dan cenderung menurun. Hal ini dapat dikaitkan dengan rendahnya kinerja pegawai PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung sesuai dengan yang

diungkapkan oleh Dharma (2000) yaitu kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja .

Selain berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, penilaian kinerja pegawai juga dapat dilihat berdasarkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, sebagai alat ukur pencapaian tujuan dan sasaran kinerja serta pelaksanaan fungsi. Berikut gambaran program kerja terlaksana dan tidak terlaksana PT Lautan Teduh cabang pahoman Bandarlampung.

Gambar 1.1 Persentase Program PT.Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.



Sumber : PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung 2014

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa program kegiatan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung tidak terlaksana sepenuhnya, walaupun ada beberapa program yang terlaksana pada waktu yang tepat namun cukup banyak program yang tertunda dan tidak terlaksana. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yakni ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Menurut Robbins (2007) ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Bertitik tolak dari kenyataan diatas penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut kedalam tulisan penelitian yang berbentuk skripsi dengan judul:

Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap kinerja kerja pada PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.

1.2 Rumusan Masalah

1. .Apakah kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.
2. Apakah kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.
3. Apakah kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja kerja karyawan di dalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan serta sebagai bahan pembuatan karya tulis sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi.
2. Bagi PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung adalah dapat dipergunakan sebagai bahan masukan mengenai besarnya pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.
3. Bagi pihak lain adalah sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.

1.5 Hipotesis

1. Kecerdasan intelektual (IQ) karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawannya.
2. Kecerdasan emosional (EQ) karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawannya.
3. kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh Bandarlampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting didalam suatu pekerjaan atau organisasi. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan sangat bergantung kepada besarnya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia mengandung dua pengertian:

1. Sumber daya manusia adalah usaha, kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa .
2. Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup atau masyarakat. (Sumarsono, 2003).

Menurut Dessler (2009) manajemen sumber daya manusia adalah cara-cara yang berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya

manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Menurut Handoko (2003) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya untuk mencapai tujuan-tujuan individu atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia strategis merupakan suatu pola penyebaran sumber daya manusia yang direncanakan dan aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk memungkinkan suatu organisasi agar dapat mencapai sasaran-sasarannya (Noe, 2010)

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan pengertian sumber daya manusia adalah kegiatan yang mengatur masalah ketenagakerjaan berdasarkan fungsi-fungsinya dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Peranan manajemen Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003) peranan dari manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.
2. Menempatkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan sesuai dengan *job description, job specification, job requirement, job evolution*.
3. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan dengan asas "*the right man in the right place and the right man in the right job*".
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

5. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
6. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
7. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
8. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
9. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja.
10. Mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.

2.2 Pengertian Kecerdasan Intelektual (IQ)

Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu. sedangkan IQ atau singkatan dari Intelegence Quotient adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang (Wirahimaja, 2003)

Miller (2003) mengemukakan untuk mengukur kecerdasan intelektual yang utama adalah dengan menggunakan tiga kemampuan yaitu :

1. Kecerdasan *verbal* yaitu pemahaman atau nalar dibidang bahasa.
2. Kecerdasan *numerik* yaitu pemahaman dan nalar dibidang matematika atau yang berhubungan dengan angka .
3. Kecerdasan *figure* yaitu pemahaman dibidang ruang dan bentuk..

Menurut Wechsler dalam Monks (2002) Intelegensi adalah suatu kecakapan global atau rangkuman seseorang untuk dapat bertindak terarah, berpikir secara baik dan bergaul dengan lingkungan secara efisien.

Kecerdasan erat kaitannya dengan kecerdasan kognitif yang dimiliki oleh individu. Kecerdasan dapat diukur dengan menggunakan alat psikometri yang biasa disebut dengan tes IQ.

Beberapa cara dalam mendefinisikan kecerdasan dijelaskan melalui berbagai kasus termasuk kreatifitas, kepribadian, watak, pengetahuan atau kebijaksanaan.

Menurut Vendy (2010) intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelolah otak kanan dan otak kiri secara berimbang. Sedangkan menurut Trihandini (2005) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global agar bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat menyelesaikan masalah.

2.2.1 Hubungan Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh wirahimaja dalam Trihandini (2005) menemukan bahwa kecerdasan intelektual yang bersifat positif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Wirahimaja menyebutkan

bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seseorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya.

2.3 Pengertian Kecerdasan Emosional (EQ)

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologi, dan perilaku (Goleman,2007).

Menurut Goleman (2007). Kecerdasan emosional adalah:

1. Kecerdasan seseorang untuk mengenali emosi diri, yang berupa emosi positif dan emosi negatif yang mempunyai ciri yaitu: membuat perasaan frustrasi, putus asa, iri hati, dengki, dan hal negatif lainnya. Sedangkan ciri emosi positif adalah selalu membuat perasaan gembira, damai, sejahtera, rasa persahabatan, dan hal positif lainnya,
2. Mengelola emosi, berarti berusaha memahami kedua sisi emosi positif dan negatif itu, semata mata agar bisa mengendalikan dengan baik, dan dapat mengambil keputusan yang terbaik. Dengan cara:
 - a. Belajar mengidentifikasi apa yang biasanya memicu anda, respon apa yang bisa anda berikan. Hal ini akan memberikan informasi tentang tingkah laku kita yang perlu diubah.

- b. Belajar dari kesalahan. Ketika kita melihat lingkaran emosi yang tidak pas terjadi pada kita, maka kita tidak perlu memusatkan diri untuk mengubah hal itu.
 - c. Belajar membedakan segala hal disekitar kita yang dapat memberikan pengaruh. Dengan demikian, kita dapat memperoleh keharmonisan batin yang baik.
 - d. Belajar untuk selalu bertanggung jawab terhadap setiap tindakan agar dapat mengendalikan emosi.
 - e. Belajar mencari kebenaran. Memahami dan menerima kenyataan adalah langkah awal untuk menyadari kebutuhan kita untuk berubah.
 - f. Belajar memanfaatkan secara maksimal untuk menyelesaikan suatu masalah.
 - g. Belajar menggunakan sekaligus kerendahan hati. Jangan merendahkan orang lain.
3. Memotivasi diri sendiri, mampu mengendalikan emosi untuk memotivasi diri sendiri agar memberikan dampak positif bagi diri kita.
 4. Mengenali emosi orang lain (empati). Empati merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan untuk mengenali orang lain, menunjukkan kemampuan empati seseorang untuk menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang, mampu mendengarkan orang lain. kecerdasan emosi yaitu dengan cara :

- a. Jangan meruntuhkan kerja anggota tim dengan mengabaikan prestasi mereka.
- b. Jangan menggunakan intimidasi sebagai sarana pengembangan semangat tim.
- c. Jangan mengangkat konsultan luar dengan tujuan menjatuhkan orang lain.
- d. Jangan menciptakan harapan yang tidak realistis dengan orang lain.
- e. Jangan memberikan pelayanan dengan cara mengabaikan keberadaan orang lain.
- f. Jangan meminta lebih dari apa yang akan anda berikan kepada orang lain.
- g. Jangan menggunakan manipulasi dan pemaksaan untuk mengendalikan orang lain agar patuh.
- h. Jangan mengingkari janji dengan orang lain.
- i. Jangan pura-pura mengajukan ada lingkungan yang inovatif, padahal sebenarnya tidak ada.

5. Kecerdasan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

kecerdasan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antara pribadi.

Sedangkan menurut Bambang (2010) mengatakan dalam mengendalikan emosi adalah ramuan menuju kecemerlangan. seseorang yang emosinya paling terkendali akan disegani dan dihormati begitupula sebaliknya. Itulah sebabnya dikatakan oleh para peneliti tentang orang-orang sukses bahwa 80% kesuksesan datangnya dari kecerdasan mengendalikan emosi , dan 20%

ditentukan oleh kecerdasan intelektual serta yang lainnya kecerdasan emosional dipelajari untuk melawan ketumpulan emosi.

Terdapat tiga keterampilan interpersonal untuk mengefektifkan kerja yaitu:

1. Keterampilan menginterpretasikan perilaku orang lain (*interpreting other people's behavior*).

Keterampilan ini sangat berhubungan dengan kemampuan persepsi, yaitu sejauh mana seseorang mampu memaknakan sesuatu dengan tepat sesuai dengan objek yang diterimanya.

2. Pengendalian diri (*Presenting yourself*).

Pengendalian diri terhadap perilaku orang lain, karena perilaku yang dimunculkan mereka sering diterima tidak tepat yang berhubungan dengan sikap, emosi, dan motif.

3. Keterampilan pengarah efektif (*Effective coaching skill*).

Coaching atau pengarah lebih berhubungan dengan cara bagaimana sesuatu dapat dikerjakan dari apa yang harus dikerjakan. *Coaching* dapat memberikan hasil yang besar karena adanya relasi yang mendukung antara *Coacher* (pengarah) dan orang yang diarahkan (*Coachee*)

2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja setiap karyawan berbeda-beda tergantung dari kecerdasan intelektual (IQ), Kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang dimiliki karyawan itu sendiri. Menurut Bernardin (1998) menyatakan bahwa kinerja

merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sugiyanto (2001) mengungkapkan bahwa kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar / kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam suatu perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Strategi organisasional (nilai tujuan jangka panjang dan jangka pendek).
2. Batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi).
3. Atribut individual (kemampuan dan keterampilan).

Menurut Tsui et al (dalam Mas'ud, 2004) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi, kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Robbins (2006) kinerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat gambaran dan hasilnya,

1. Penelitian ini dilakukan oleh Choiriah (2013) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik di kota Padang dan Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik kota Padang dan Pekanbaru. Jenis

penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang berada dalam Kantor Akuntan Publik. Sedangkan sampel adalah auditor dalam kantor akuntan publik yang ada di Kota Padang dan Pekanbaru. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden yang bersangkutan. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor.

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dan etika profesi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik kota Padang dan Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,287 > 2,60$) pada $\alpha = 5\%$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.
2. Berdasarkan uji-t, Nilai t-hitung kecerdasan emosional adalah 2,689 dan nilai tabel bernilai 2,02, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,689 > 2,02$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung variabel kecerdasan emosional adalah 2,165 dan nilai t-tabel bernilai 2,02, $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga ($2,165 > 2,02$), sehingga variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung variabel kecerdasan spiritual adalah 2,231 dan nilai t-tabel bernilai 2,02 sehingga

t-hitung > t-tabel ($2,231 > 2,02$) dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai t-hitung variable etika profesi 4,160 dan t-tabel 2,02, t-hitung >t-tabel ($4,160 > 2,02$) sehingga variabel etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai $R = 0,692$ berarti bahwa hubungan antara Variabel bebas yang terdiri dari: kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2), dan kecerdasan spiritual (X3), dan etika profesi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap (Y) sebesar 69,2 %, yang artinya antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, etika profesi, dan kinerja memiliki hubungan yang positif dan cukup erat. Nilai Adjusted R^2 0,692 atau determinan sebesar berarti variabel bebas yaitu: kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3), dan etika profesi (X4) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja (Y) sebesar 69,2% dan sisanya 30,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Lisda (2009) dengan judul “*Pengaruh Kecerdasan Intektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap prilaku etis auditor serta dampaknya bagi kinerja karyawan studi empiris pada kantor akuntan publik jakarta*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada kantor akuntan publik jakarta”.

Metode analisis menggunakan analisis jalur, data diambil dengan menyebarkan kusioner kepada 87 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Jakarta.

Analisis data dalam penelitian ini terdiri atas sub-struktur analisis jalur. Analisis jalur pada sub pertama menguji kemampuan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis auditor, analisis sub-struktur kedua menguji pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor .

Hasil analisis jalur pada sub-struktur pertama menunjukkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis auditor dengan tingkat signifikansi 0,000 dari hasil uji F . Secara parsial, hanya kecerdasan intelektual yang tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor, sedangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berperilaku signifikan terhadap perilaku etis auditor. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa tingkat signifikan kemampuan intelektual sebesar $0,347 > 0,05$ kecerdasan emosional $0,027 > 0,05$ dan kecerdasan spiritual $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis jalur pada sub-struktur kedua menunjukkan kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan perilaku etis secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan tingkat signifikan 0,000 dari hasil uji F. Secara parsial hanya kecerdasan Intelektual yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan spiritual dan perilaku etis auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uji t, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kemampuan intelektual sebesar $0,318 > 0,005$ dan kecerdasan spiritual $0,028 < 0,005$ dan perilaku etis $0,000 < 0,005$.

2.6 Kerangka Pemikiran.

Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Kecerdasan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.(wirahimaja, 2003)

Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kecerdasan intelektual yang utama adalah dengan menggunakan tiga kecerdasan yaitu :

1. Kecerdasan *verbal* yaitu pemahaman atau nalar dibidang bahasa.
2. Kecerdasan *numerik* yaitu pemahaman dan nalar dibidang matematika atau yang berhubungan dengan angka .
3. Kecerdasan *figure* yaitu pemahaman dibidang ruang dan bentuk.

(Moustofa dan Miller)

Menurut Gardner, kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kecerdasan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Kecerdasan emosional mampu melatih kecerdasan pegawai, yaitu kecerdasan untuk mengelolah perasaannya, kecerdasan untuk memotivasi dirinya, kesanggupan untuk tegar menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang kreatif, serta mampu berempati dan bekerjasama dengan orang lain. Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kecerdasan- kecerdasan yang mendorong seorang pegawai dalam mencapai tujuan dan cita-citanya selaras dengan tujuan perusahaan

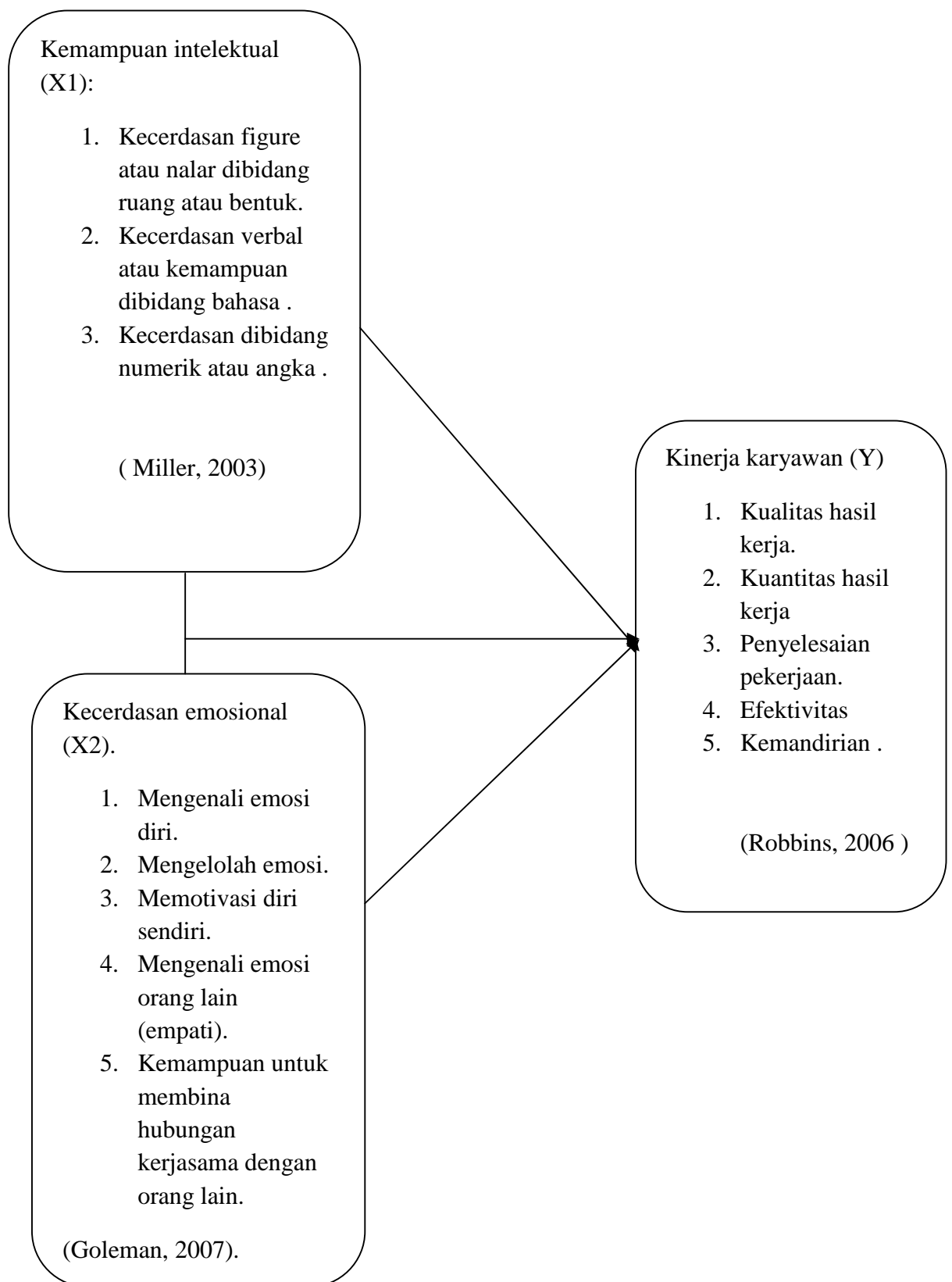
Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi, kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Robbins (2006) kinerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung.

3.2 Populasi Penelitian

Penelitian populasi adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan seluruh elemen yang ada dalam wilayah penelitian, sedangkan penelitian sample adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti yang bertujuan untuk menganalisis hasil sample (Arikunto, 2006).

Menurut Arikunto (2006) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. dari ketentuan tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT.Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung yang berjumlah 38 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel.

Dalam suatu penelitian diperlukan mengidentifikasi variabel bebas (variabel berpengaruh) maupun variabel terikat. Definisi operasional variabel merupakan

definisi yang mampu memberikan arti dan menspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing. Dalam penelitian ini variabel bebas (X1) merupakan kecerdasan intelektual (IQ) dan variabel bebas kedua (X2) merupakan kecerdasan emosional (EQ) Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kecerdasan intelektual (IQ)	Kecerdasan intelektual adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa dan belajar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. .Kecerdasan figur atau nalar dibidang bentuk. 2. Kecerdasan verbal atau kecerdasan dibidang bahasa. 3. Kecerdasan dibidang numerik atau angka . <p>Wirahimaja (2003)</p>	<p>5 = sangat setuju</p> <p>4 = setuju</p> <p>3 = netral</p> <p>2 = tidak setuju</p> <p>1 = sangat tidak setuju</p>
Kecerdasan emosional (EQ)	Kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengenali emosi diri. 2. Mengelola emosi. 3. Memotivasi diri sendiri. 4. Mengenali emosi orang lain (empati). 5. Kemampuan untuk membina hubungan kerjasama dengan orang lain. <p>Goleman (2007)</p>	<p>5 = sangat setuju</p> <p>4 = setuju</p> <p>3 = netral</p> <p>2 = tidak setuju</p> <p>1 =sangat tidak setuju</p>

Kinerja	kinerja merupakan catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu hasil pekerjaan Dharma (2000).	5 = sangat setuju 4 = setuju 3 = netral 2 = tidak setuju 1 = sangat tidak setuju
---------	--	---	--

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang sumbernya berasal dari data yang dikumpulkan dan berhubungan langsung dengan penelitian yang dilaksanakan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang sumbernya berasal dari perusahaan yang bersangkutan, maupun data eksternal yang berasal dari jurnal-jurnal, maupun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Perpustakaan (*Library Reseach*)

Hal ini dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur dari buku bacaan yang berhubungan dengan penelitian skripsi.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung pada PT. Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung dengan metode :

- a. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pegawai dan bagian SDM.
- b. Dokumentasi, yaitu digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan, dan pendidikan akhir karyawan.
- c. Kuisisioner, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai PT Lautan Teduh Bandarlampung, dan variabel kuisisioner diukur dengan menggunakan skala *likert*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala untuk pernyataan kuesioner

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument mengukur konsep yang harus diukur. Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan benar. dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas, hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Arikunto, 2006) dengan bantuan SPSS 17.0

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

Di mana:

r_{xy} = nilai korelasi antara x dan y

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

Uji validitas diukur melalui kriteria berikut ini :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka dapat dikatakan tidak valid.
- Probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka tidak valid.

Tabel 3.3 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-table	keterangan
Kecerdasan Intelektual (IQ)	X1.1	0,780	0,312	Valid
	X1.2	0,650	0,312	Valid
	X.1.3	0,788	0,312	Valid
	X1.4	0,833	0,312	Valid
	X1.5	0,793	0,312	Valid
	X1.6	0,851	0,312	Valid
Kecerdasan Emosional (EQ)	X2.1	0,636	0,312	Valid
	X2.2	0,620	0,312	Valid
	X2.3	0,723	0,312	Valid
	X2.4	0,759	0,312	Valid
	X2.5	0,796	0,312	Valid
	X2.6	0,639	0,312	Valid
	X2.7	0,642	0,312	Valid
	X2.8	0,766	0,312	Valid
	X2.9	0,756	0,312	Valid
	X2.10	0,794	0,312	Valid

Kinerja (Y)	Y.1	0,650	0,312	Valid
	Y.2	0,642	0,312	Valid
	Y.3	0,719	0,312	Valid
	Y.4	0,647	0,312	Valid
	Y.5	0,698	0,312	Valid
	Y.6	0,748	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2015

Sesuai dengan hasil uji validitas pada Tabel 11 validitas instrumen menggunakan 38 responden dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan Kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dinyatakan baik bila mempunyai tingkat reliabilitas yang baik pula yakni ketepatan suatu alat ukur. Dimana ketetapan ukur ini akan menentukan layak tidaknya suatu alat ukur untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. menurut Arikunto (2010) Menyatakan bahwa reliabilitas adalah “suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data instrument tersebut sudah baik”. Dalam hal ini suatu alat pengukur dinyatakan baik apabila mempunyai tingkat reabilitas yang baik pula. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cranbach Alpha* dengan bantuan SPSS 17.0 sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

Ri = reliabilitas instrumen

K – Jumlah butir dalam skala penelitian

σ_b^2 = Jumlah ragam (*variance*) dari butir ke-I pertanyaan

σ_1^2 = Ragam (*variance*) total

Dengan kriteria keputusan :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* secara keseluruhan dari *Cronbach Alpha if item deleted*, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* secara keseluruhan dari *Cronbach Alpha if item deleted*, maka dinyatakan tidak reliabel.

Table 3.4 Uji Reabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha if Item Deleted	keterangan
Kecerdasan Intelektual (IQ)	X1.1	0,895	0,882	Reliabel
	X1.2		0,867	Reliabel
	X.1.3		0,880	Reliabel
	X1.4		0,871	Reliabel
	X1.5		0,878	Reliabel
	X1.6		0,876	Reliabel
Kecerdasan Emosional (EQ)	X2.1	0,892	0,890	Reliabel
	X2.2		0,888	Reliabel
	X2.3		0,880	Reliabel
	X2.4		0,877	Reliabel
	X2.5		0,874	Reliabel
	X2.6		0,886	Reliabel
	X2.7		0,886	Reliabel
	X2.8		0,876	Reliabel
	X2.9		0,877	Reliabel
	X2.10		0,874	Reliabel

Kinerja (Y)	Y.1	0,770	0,756	Reliabel
	Y.2		0,747	Reliabel
	Y.3		0,721	Reliabel
	Y.4		0,743	Reliabel
	Y.5		0,664	Reliabel
	Y.6		0,714	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2015

Sesuai dengan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.4 dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner dapat dikatakan reliabel.

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan membahas dan melaksanakan pemecahan secara teoritis terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kinerja karyawan PT.Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengatasi hubungan yang terjadi antara variable kecerdasan intelektual (IQ), Kecerdasan emosional (EQ) Dan kinerja kerja pegawai PT. Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung dengan terlebih dahulu menyebarkan kuisisioner.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$.

Uji F dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

k : Jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda.

Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak = tidak ada pengaruh signifikan.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima = ada pengaruh signifikan.

(Sugiyono, 2005).

3.8.2 Uji T (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel

independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_a diterima, H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_a diterima, H_0 diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma_b}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi variabel independen

σ_b : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel kecerdasan intelektual (X1) dan variabel kecerdasan emosional(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.
2. Secara parsial variabel kecerdasan intelektual (X1) dan variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh cabang Pahoman Bandarlampung.
3. Hasil uji kualitatif menunjukkan bahwa dari kedua variabel yang diujikan yaitu variabel kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ), yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandarlampung adalah kecerdasan emosional yaitu kemampuan dibidang memotivasi diri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis memberikan saran

1. Berdasarkan uji kualitatif yang dilakukan di PT Lautan Teduh diperoleh hasil kecerdasan intelektual yang paling dominan yaitu kecerdasan dibidang angka, dan yang paling rendah yaitu kecerdasan dibidang bentuk oleh karena itu sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan.
2. Berdasarkan uji kualitatif yang dilakukan di PT Lautan Teduh diperoleh hasil kecerdasan emosional yang paling dominan yaitu kecerdasan dalam memotivasi diri, dan yang paling rendah yaitu kemampuan karyawan untuk mengenali emosi oranglain, sebaiknya perusahaan mengadakan suatu kegiatan bersama seperti outdoor.
3. Berdasarkan uji kualitatif yang dilakukan di PT Lautan Teduh diperoleh hasil variabel kinerja yang paling dominan yaitu kualitas hasil kerja, dan yang paling rendah yaitu kualitas hasil kerja, sebaiknya perusahaan memberikan sarana dan prasarana yang menunjang serta tanggungjawab yang dapat dipahami karyawan sehingga kuantitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan dapat sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah pada pengukuran kecerdasan intelektual (IQ) hanya menggunakan kuisisioner tidak menggunakan tes IQ.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. Sulistiyani. Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 6. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Choiria , Anis. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik di kota Padang dan Pekanbaru.
- Clifford T Morgan, 1971. *Introduction of Psychology*, New York; NC. Grow Hill Book Company.
- Dessler, Garry. 2009. *Fundamental Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Indeks.
- Flippo, Edwin, P. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence* (cetakan ke tujuh belas). Jakarta: Gramedia.
- Grant ,2001 .The Role of Satisfacation With Territory Design on the Motivation Attitudes and Work Outcomes of Sales People “Journal of Academy of Marketing Science Vol.29, No 2, P. 165- 178.
- Grinder, E.(1992). *Psychology adolescence (7th.ed.)* . New Jersey : Pretice Hall Inc
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Manulang.

- Hasley, Goerge. D. 1992, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda* .
Rineka Cipta : Jakarta.
- Irawan, Bambang. 2010. *Manajemen Resiko*. Jakarta: Universitas Airlangga.
- Lisda, Afria. 2009. *Pengaruh Kecerdasan Intektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap prilaku etis auditor serta dampaknya bagi kinerja karyawan studi empiris pada kantor akuntan publik jakarta*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miller. 2006. *Teknik Sampling* .Bandung : Alfabeta
- Noe, Raymond A. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusi : Mencapai Keunggulan Bersaing* .Edisi 6. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasalong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen.2007.*Prilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Erlangga
- Somarsono, Sonny. 2003. *Manajemen Koperasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stenberg, R. J. Slater, W. 1982. *Conception of Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiono. 2006 . *Metode Penelitian Bisnis* (cetakan kesembilan). Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, Fendy (2001). *Pengaruh Intellegensi dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan dalam Membentuk Prilaku Produktif Efisien, Anima : Indonesia Psikologi jurnal, Vol 17, No 4, Juli 2002*.
- Trihandini, R.A Vabiola Meirnowati 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja kKaryawan Hotel Horison Semarang* .
- Vendy, Try Leo. 2010. *Brilian At Work For Leader Menjadi Pemimpin Brilliant Dalam Pekerjaan Dan Kehidupan Anda*. Yogyakarta; Pohon Cahaya.
- Wibowo, Sugianto. 2001. *Dasar – Dasar Manajemen Investasi dan Permodalan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Wirahimaja, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.