

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERITAJATIM CYBER MEDIA

Sulton

sulton7295@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo

Abstrak

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang mengacu pada pengujian hipotesis untuk menganalisa dan memperoleh suatu kesimpulan yang mencerminkan keadaan di obyek penelitian. Sampel yang digunakan adalah 35 karyawan PT. Beritajatim Cyber Media yang diambil dengan metode sampling jenuh atau sensus. Dari populasi ini karena jumlahnya tidak terlalu besar dan masih dalam jangkauan, maka keseluruhan populasi diambil sebagai sampel penelitian. Studi atau penelitian ini disebut juga studi populasi atau studi sensus.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh informasi bahwa kecerdasan emosional dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi F sebesar 0,037. Sedangkan kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menghasilkan nilai signifikan t sebesar 0,027 dimana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Sedangkan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena menghasilkan nilai signifikan t sebesar 0,908 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research method used is a quantitative research method that refers to hypothesis testing to analyze and obtain a conclusion that reflects the situation in the object of research. The sample used was 35 employees of PT. Beritajatim Cyber Media taken by a saturated or census sampling method. Of this population, because the number is not too large and is still within reach, then the entire population is taken as a research sample. This study or research is also called population study or census study.

Based on the results of multiple linear regression analysis, obtained information that emotional intelligence and intellectual intelligence significantly influence employee performance. That between the variables of emotional intelligence and intellectual intelligence on employee performance has a significance value of F of 0.037. While intellectual intelligence has a significant influence on employee performance. Generate a significant value of t of 0.027 where the value is smaller than 0.05. While emotional intelligence has a positive and not significant effect on employee performance because it produces a significant value of t of 0.908 where the value is greater than 0.05.

Keywords: Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia dengan kemajuan ilmu teknologi, terutama teknologi informasi akan menjadikan informasi menjadi mudah didapat. Banyaknya informasi dan kemudahan untuk mendapatkannya akan menjadikan

organisasi menghadapi tingkat ketidakpastian yang lebih besar. Stabilitas menjadi sesuatu yang langka, sehingga dalam menghadapi perubahan tersebut diperlukan suatu proses keorganisasian yang fleksibel dan adaptif. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat ditentukan dan di nilai dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga dapat ditentukan

dari pengelolaan sumber daya manusia. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis, sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133).

Kunci keberhasilan dalam suatu pekerjaan tergantung pada sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Sumber daya manusia yang berpotensi memberikan keuntungan banyak bagi perusahaan, terutama ditengah perubahan yang menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang memiliki kecerdasan intelektual, adaptabilitas yang tinggi, inovatif dan kreatif.

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang memiliki Keilmuan (IQ) saja, akan tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan mensikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan arif danbijaksana (EQ), selain kedua hal tersebut, sumber daya manusia yang unggul juga harus memiliki kedekatan pada Tuhan pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimana pun dan kapanpun.

Menurut Bennis (2007), modal intelektual adalah asset utama suatu organisasi. Orang-orang yang cerdas sering kali muncul dengan gagasan-gagasan inovatif dan menghasilkan jasa serta produk yang berhasil (Dotlich, Cairo, dan Rhinesmith: 2007). Kita biasa menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada.

Goleman (1999) menunjukkan sederetan bukti penelitian bahwa kecerdasan otak bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan Emosional

merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2003). Kecerdasan Emosional merupakan faktor kunci dalam kemampuan individu secara sosial efektif (George, 2000, Mayer et al, 2000). Davis (2006) berpendapat bahwa keterampilan paling dasar yang disumbangkan kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali keadaan emosional dengan akurat.

PT. Beritajatim Cyber Media merupakan media online yang terdiri dari Direktur Utama, Pemimpin Redaksi, Redaktur Pelaksana, Koordinator Liputan, Redaktur, Sekretaris Redaksi, Manajer Usaha, Administrasi, Promosi & Kreatif, Desain & Teknologi Informasi, Analisis & Monitoring, Bagian Umum, 7 Reporter Surabaya, dan 17 Reporter daerah yang tersebar hampir se-Jawa Timur. 17 Reporter daerah tersebut di sebarluaskan di berbagai kota seperti Sidoarjo, Mojokerto, Jombang, Malang, Malang Batu, Jember, Pamekasan, Sampang, Sumenep, Lumajang, Tuban, Gresik, Bojonegoro, Banyuwangi, Kediri, Ponorogo dan Jakarta.

Sebagai salah satu perusahaan media online di Surabaya, dalam bekerja dibutuhkan komunikasi dan kerjasama yang kuat agar tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan menghasilkan informasi yang akurat. Rutinitas kerja yang hampir sama tiap harinya dapat menyebabkan kejenuhan pada para karyawan. Maka kecerdasan emosional pada dirinya harus bisa dikendalikan, sehingga akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual para karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja pada perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERITAJATIM CYBER MEDIA”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang hendak diajukan sebagai berikut: 1) Apakah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media? 2) Apakah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media? 3) Manakah diantara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media?

Tujuan Penelitian

Maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut: 1) Mengetahui pengaruh secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media. 2) Mengetahui pengaruh secara parsial Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media. 3) Mengetahui manakah diantara variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Al Fadjar dan Meithiana (2018:57) menyatakan Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun

perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kecerdasan Emosional menurut Stein dan Book (2000:31) : “Dalam kehidupan sehari-hari kecerdasan emosional biasanya kita sebut sebagai *street smart* (pintar), kemampuan khusus yang kita sebut akal sehat ini. Ini terkait dengan kemampuan membaca lingkungan politik dan sosial, dan menata kembali, kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, kelebihan dan kekurangan mereka, kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan, dan kemampuan untuk menjadi orang yang menyenangkan, yang kehadirannya didambakan orang lain”.

Apabila ada orang yang melihat keterbatasan cara berpikir konvensional tentang kecerdasan, maka orang tersebut adalah Gardner. Pemikiran Gardner (Goleman, 2005:52) tentang keragaman kecerdasan terus berkembang. Sekitar sepuluh tahun setelah menerbitkan teorinya yang pertama, Gardner memberikan ringkasan pendek tentang kecerdasan pribadi: a) Kecerdasan antar pribadi adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, dan bagaimana bekerja bahu-membahu dengan mereka. b) Kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah kedalam diri.

Komponen-Komponen

Kecerdasan Emosional menurut Covey (2005:516) antara lain: 1) Kesadaran diri. 2) Motivasi pribadi. 3) Pengaturan diri sendiri. 4) Empati. 5) Keahlian sosial.

Iswati (2003:228) menyebutkan beberapa ciri kecerdasan emosional, yaitu: memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan berkomunikasi lisan,

beradaptasi, berkreasi, berketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, kerjasama tim, dan dorongan untuk memberi kontribusi pada yang lain.

Hal-hal yang Berhubungan dengan Kecerdasan Emosional menurut Goleman (2000:274) agar dapat melatih dan membentuk kecerdasan emosional dalam diri seseorang maka diperlukan hal yang paling dasar diantara semua pengetahuan. Terdapat tujuh unsur utama kemampuan penting yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, yaitu: 1) Keyakinan. 2) Rasa ingin tahu. 3) Niat. 4) Kendali diri. 5) Keterkaitan. 6) Kecakapan berkomunikasi. 7) Koperatif.

Menurut Stone dan Dillehunt (Goleman, 2000:428-429) unsur-unsur utama dalam kecerdasan emosional, antara lain: 1) Kesadaran diri. 2) Pengambilan keputusan pribadi. 3) Mengelola perasaan. 4) Menangani stres. 5) Empati. 6) Komunikasi. 7) Membuka diri. 8) Pemahaman. 9) Menerima diri sendiri. 10) Tanggung jawab pribadi. 11) Ketegasan. 12) Dinamika kelompok. 13) Menyelesaikan konflik.

Cara-cara Mengembangkan Kecerdasan Emosional. Beberapa program pengembangan kecerdasan emosional yang diterapkan dalam W.T. Grant Consortium yang dikutip oleh Goleman (2004:426) meliputi: 1) Mengembangkan ketrampilan emosional. 2) Mengembangkan ketrampilan kognitif. 3) Mengembangkan ketrampilan perilaku.

Kecerdasan Intelektual. Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain (Joseph, 1978:8). Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan inteligensi. Istilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris (Joseph, 1978:19).

Inteligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Galton, dalam Joseph, 1978: 20).

Kecerdasan Intelektual (IQ) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis Sunar (2010).

Kemampuan Intelektual menurut Robbins (2001) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

Menurut Wechsler dalam Winarno (2001:4) Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif secara garis besar dapat disimpulkan bahwa Intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional.

Indikator Kecerdasan Intelektual. Wiramiharja (2003:73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah: 1) Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk. 2) Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa. 3) Pemahaman dan nalar dibidang numeric atau yang berkaitan dengan angka bisa disebut dengan kemampuan numerik.

Faktor-Faktor Kecerdasan Intelektual. Ngalim Purwanto (2007:55-56) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi inteligensi yaitu sebagai berikut: 1) Pembawaan. 2) Kematangan. 3)

Pembentukan. 4) Minat dan pembawaan yang khas. 5) Kebebasan.

Kinerja menurut Meithiana (2017:50) Kinerja telah menjadi konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektifitas di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 2000:15) dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tantangan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Selain itu dalam pengertian lainnya kinerja adalah hasil yang diperoleh atas pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang/kelompok orang untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar. (Sianipar, 2003:60).

Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai/karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Siagian (2002:166).

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Sedarmayanti (2013:264) ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut : a) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan. b) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja. c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal

mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan. d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan. e) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja. f) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan. g) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Manfaat Penilaian Kinerja. 1) Meningkatkan prestasi kerja. 2) Memberi kesempatan kerja yang adil. 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. 4) Penyesuaian kompensasi. 5) Keputusan promosi dan demosi. 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Faktor-Faktor Kinerja yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2004:13).

Indikator Kinerja menurut Bernadin dan Russel (1993:383) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 (enam) kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah: 1) Kualitas (*Quality*). Pekerja dapat mencapai hasil akhir yang mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi. 2) Kuantitas (*Quantity*). Pekerja dapat mencapai hasil yang dinyatakan dalam nilai uang, jumlah unit, atau pekerjaan

yang selesai. 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*). Pekerja dapat menyelesaikan tugasnya pada waktu awal yang diinginkan organisasi serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*). Penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan dalam arti mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya. 5) Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*). Pekerja dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau membutuhkan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. 6) Hubungan antar Individu (*Interpersonal Impact*). Keadaan dimana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, berpikiran positif, percaya diri, dan kerjasama antar rekan kerja.

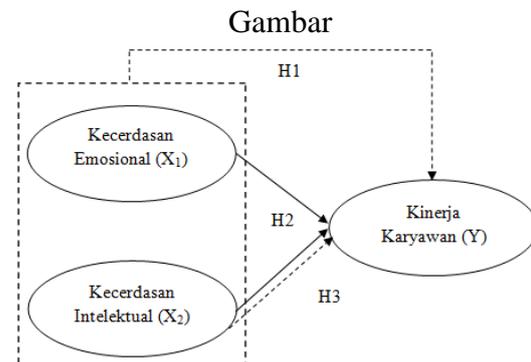
Pelaku Penilaian Kinerja menurut Robbins (2006:687) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain: 1) Atasan langsung. 2) Rekan kerja. 3) Pengevaluasi diri sendiri. 4) Bawahan langsung. 5) Pendekatan menyeluruh.

Kerangka Pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek penelitian. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan atau hubungan antar variabel yang akan diteliti.

Variabel independen pada penelitian ini berupa kecerdasan emosional yang disebut (X_1) dan kecerdasan intelektual yang disebut (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan yang disebut (Y).

Berdasarkan landasan teori, tujuan penelitian, dan permasalahan yang dikemukakan maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis berikut disajikan

kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran tersebut mengkaji hubungan langsung antara variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat.



Keterangan:

—————> : Pengaruh Parsial
 - - - - - : Pengaruh Simultan

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah digunakan pada penelitian ini, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media.
2. Diduga Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media.
3. Diduga Kecerdasan Intelektual berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Beritajatim Cyber Media yang berjumlah 35 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2009:62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Beritajatim Cyber Media yang jumlahnya 35 orang. Dari populasi ini karena jumlahnya tidak terlalu besar dan masih dalam jangkauan, maka keseluruhan populasi diambil sebagai sampel penelitian. Studi atau penelitian ini disebut juga studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 1992 :102).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data. 1) Data primer yaitu data yang di peroleh atau dikumpulkan secara langsung dan sumber asli melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan (Siregar, 2010:128). Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Kemudian responden diminta mengisi data kuesioner berupa data karakteristik responden dan kuesioner yang terdiri dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan. 2) Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Siregar, 2010:128). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa studi kepustakaan dan observasi.

Sumber Data Data primer dari data ini bersumber dari hasil dokumentasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Beritajatim Cyber Media.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Dokumentasi, yaitu mengumpulkan bukti-bukti atau keterangan tertulis yang dimiliki perusahaan sesuai dengan keperluan dalam melakukan penelitian ini. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini antara lain,

sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan. b) Wawancara, merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari pihak-pihak terkait yang sekiranya dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang diambil dalam penelitian ini. c) Penyebaran kuesioner, Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun beberapa daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan penelitian untuk kemudian kepada responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner adalah tertutup sehingga responden melingkari atau member tanda silang pada jawaban yang dipilih.

Metode Analisis

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2012:52). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrument dikatakan valid, dan apabila $rhitung > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid, dan apabila $rhitung < r_{tabel}$ maka instrument dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dikatakan

tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60 (Ghozali, 2012:47).

Koefisien Determinasi (R Square) menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Analisis Regresi Linear Berganda menurut Ghozali (2013:96) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variable atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional (X₁), Kecerdasan Intelektual (X₂), Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Uji t untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas

signifikans lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas menunjukkan kemampuan *instument* penelitian (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap secara tepat variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian validitas bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel Kecerdasan Emosional (X₁), dan Kecerdasan Intelektual (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) telah valid, dimana nilai signifikansi dari korelasi *product moment pearson* < dari taraf alpha 0,05.

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan adalah konsisten. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka variabel penelitian dikatakan reliabel. Bahwa besarnya *Cronbach Alpha* pada ketiga variabel lebih besar dari 0,60, hal ini berarti ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Multikolinieritas menunjukkan adanya korelasi (hubungan) antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya multikolinieritas. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Berikut adalah nilai *Tolerance* dan VIF yang dihasilkan model regresi:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

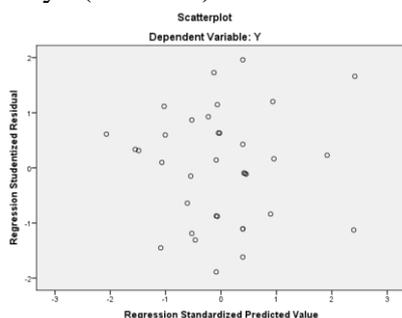
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.803	3.963		3.988	.000		
1 X1	.019	.161	.021	.116	.908	.774	1.292
X2	.446	.192	.420	2.318	.027	.774	1.292

a. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual lebih besar dari 0,10. Demikian pula nilai VIF kurang dari 10, hal ini mengindikasikan tidak terjadi multikolinieritas sehingga asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

Heteroskedastisitas menunjukkan dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara nilai Y prediksi (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Apabila scatter plot tidak menunjukkan adanya suatu pola dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Berikut adalah *scatter plot* antara nilai Y prediksi (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID):



Gambar *scatter plot* di atas menunjukkan tidak terdapat pola dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0

pada sumbu Y. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, dengan demikian asumsi non heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji F. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat digunakan uji F. Jika F hitung > F tabel atau nilai signifikansi F < alpha 0,05 (5%), maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika F hitung < F tabel atau nilai signifikansi F > alpha 0,05 (5%), maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil uji F antara variabel faktor Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29.252	2	14.626	3.647	.037 ^b

Residual	128.348	32	4.011		
Total	157.600	34			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Intelektual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi F sebesar $0,037 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) faktor Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Intelektual (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat digunakan uji t. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t < \alpha 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi

$t > \alpha 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas secara parsial (individual) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil uji t antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Intelektual (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.803	3.963		3.988	.000
1 X1	.019	.161	.021	.116	.908
X2	.446	.192	.420	2.318	.027

- a. Dependent Variable: Y

Uji t antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,908 yang berarti lebih besar dari alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial (individual) Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t antara variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,027 yang berarti lebih kecil dari alpha 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial (individual) Kecerdasan Intelektual (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan regresi linier berganda dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) faktor Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Intelektual (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bahwa antara

variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai signifikansi F sebesar 0,037. Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian yang menyebutkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media terbukti kebenarannya.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Beritajatim Cyber Media. Menghasilkan nilai signifikan t sebesar 0,027 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05. Sedangkan Kecerdasan Emosional (X_1) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena menghasilkan nilai signifikan t sebesar 0,908 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* pada Kecerdasan Emosional (X_1) adalah 0,021. Sedangkan nilai *standardized coefficients* pada Kecerdasan Intelektual adalah 0,420. Dibandingkan Kecerdasan Emosional, ternyata Kecerdasan Intelektual (X_2) lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai *standardized coefficients* pada Kecerdasan Intelektual lebih besar dari pada nilai *standardized coefficients* pada Kecerdasan Emosional. Kinerja Karyawan lebih dipengaruhi oleh Kecerdasan Intelektual. Dengan demikian maka hipotesis ketiga penelitian yang menyebutkan bahwa Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media terbukti kebenarannya.

Saran. Berdasarkan hasil kuesioner, responden memberikan deskripsi jawaban yang memiliki nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori tinggi pada semua variabel dalam penelitian ini. Kecerdasan Emosional pada diri karyawan lebih ditingkatkan, serta Kecerdasan Intelektual karyawan juga lebih ditingkatkan sehingga karyawan menjadi lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Beritajatim Cyber Media antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kecerdasan Emosional pada diri karyawan terutama dalam kemampuan berkomunikasi dengan jelas dapat dilakukan dengan upaya mengundang trainer atau motivator yang ahli dalam bidang komunikasi. Karena selain menambah wawasan hal itu dapat berdampak positif, karyawan dapat berbagi pengalaman dan hambatan yang di alaminya di lapangan serta akan mendapatkan solusi dan bias menjadi lebih baik lagi.
2. Untuk meningkatkan Kecerdasan Intelektual pada diri karyawan terutama dalam pemahaman numerik dapat di lakukan dengan upaya melakukan pengawasan dan merekrut yang ahli di bidangnya. Karena di PT. Beritajatim Cyber Media selama ini hanya mengandalkan kecepatan dalam bekerja. Ketelitian dalam bertindak sangat dibutuhkan pada diri karyawan karena kesuksesan berawal dari kehati-hatian. Upaya lain yang dapat dilakukan diantaranya dengan menerapkan sesuai Standar operational procedure (SOP) kepada karyawan yang menekankan bahwa reporter bekerja pada undang-undang yang berlaku (UU Pers) dan Buku Pegangan atau Buku Pedoman Jurnalis karena dengan memegang teguh prinsip tersebut maka tugas dari wartawan akan aman dan tidak menemui kendala di lapangan ketika melakukan liputan.

3. Manajemen PT. Beritajatim Cyber Media harus mampu melihat peluang yang ada disekitar perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan dengan cara melihat karyawan yang potensial yang memiliki kemampuan yang lebih untuk diberdayakan kepekerjaan keningkat lebih tinggi dari pekerjaan yang sebelumnya. Selain itu dengan menerapkan hal tersebut maka terdapat regenerasi distruktur organisasi di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.Wiramihardja, Sutardjo. (2003). Pengantar Psikologi Klinis. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Asih, D. (2010). Upaya Membangun Karyawan Yang Berkuaitas Melalui Peningkatan Kecerdasan Emosional - Spiritual (ESQ). Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 1(2):24-34. Mercu Buana University.
- Bernardin, H. J. & Russel, J. E. A. (1993). Human resources Management. New York: Prentice Hall.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (2002). Executive EQ. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dwijayanti, Pangestu. (2009). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. Skripsi, Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2003). Working with Emotional Intelligence Terjemahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2005). Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ. Edisi Pertama. Terjemahan. Jakarta. Penerbit: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrasari, Meithiana. & Ansory, H. A. F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Iswati, S. (2003). Kecerdasan Intelektual, Emosi, dan Spiritual (IESQ) Sebagai Basis Dalam Membangun Akuntan yang Beretika, Majalah Ekonomi, Th. XIII, No. 3, Desember, Hal 226-234.
- Joseph, G. (1978). Interpreting Psychological Test Data. New York: VNR.
- Matondang, Z., & Pendahuluan, A. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrument penelitian, 6(1), 87–97.
- Mochammad, A. N. & Ardiani, I. S. (2011). Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik. Jurnal Akuntansi Keperilakuan Indonesia, 1(1), 10–21.
- Purwanto, Ngalim. (2007). Psikologi Pendidikan Remaja. Bandung: Rosdakarya.

- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 4–5.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Vol. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition, and Personality*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Shapiro, L. E. (2002). *Mengajarkan Emotional Intelligence pada Anak*. (terjemahan: Kantjono, A.T.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, Syofian. (2010). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Stein S. J. & Book H. E. (2002). *Development Emotional Intelligence*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) pada Karyawan CV. *Aneka Ilmu Semarang. Jurnal Psikologi*, 11(1), 19–27.
<https://doi.org/10.14710/JPU.11.1.9>.