

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN
(PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

OLEH

**MUHAMMAD WAHYU REFORMEIZI
NIM : 19612338**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN
(PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**MUHAMMAD WAHYU REFORMEIZI
NIM : 19612338**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : MUHAMMAD WAHYU REFORMEIZI
NIM : 19612338

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Pembimbing Kedua



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDK. 8818010016 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : MUHAMMAD WAHYU REFORMEIZI
NIM : 19612338

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sebelas
Bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

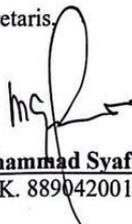
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



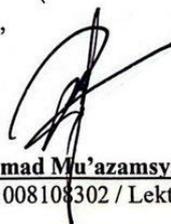
Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Sekretaris,



Muhammad Syafnur, S.E., M.M.
NIDK. 8890420016 / Asisten Ahli

Anggota,



Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302 / Lektor

Tanjungpinang, 11 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua.



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Muhammad Wahyu Reformeizi
Nim : 19612338
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,67
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Juli 2023

Penyusun,



Muhammad Wahyu Reformeizi

NIM. 19612338

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala Puji Bagi Allah Subhannahu wa ta'ala, Tuhan semesta alam atas cinta, kasih sayang dan karunia-Nya yang telah memberikanku ilmu yang berguna, kekuatan, kesempatan, serta kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga mendapat keberkahan oleh Allah Subhannahu wa ta'ala

Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi wassalam dengan mengucapkan "Allahumma Shalli Alla Sayyidina Muhammad Wa'ala Aali Sayyidina Muhammad"

"Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang tersayang dan tercinta, berkat keduanya yang selalu memberikan semangat hingga saya sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya terselesaikan. Terimakasih atas segala dukungan, pengorbanan serta doa yang tidak berhenti kalian berikan untukku."

HALAMAN MOTTO

“Aku tidak pernah khawatir apakah doaku terkabul atau tidak.
Yang aku khawatir adalah ketika aku tidak diberi hidayah
untuk terus berdoa lagi”.
(Ummar Bin Khatab)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu wata'ala yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan serta diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis tetap dapat segala ikmat yang diberikan. Serta tidak lupa penulis hanturkan Shalawat beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad Shallallahu'alaihi wasallam.

Syukur alhamdulillah, berkat keridhoan-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan pikiran, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Strata I (S1) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku pembimbing I yang telah bersedia untuk membimbing, memberikan tambahan ilmu, dan pengarahan setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. selaku pembimbing II yang telah bersedia untuk membimbing, memberikan tambahan ilmu, dan pengarahan setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan dan bersedia memberikan informasi-informasi yang diperlukan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Bapak dan Ibu Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
11. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan semangat dari awal kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak umumnya dan bagi mahasiswa pendidikan pada khususnya.

Tanjungpinang, 11 Juli 2023

Penulis

MUHAMMAD WAHYU REFORMEZI
NIM. 19612338

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Kegunaan Penelitian	13
1.4.1. Kegunaan Teoritis	13
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	13
1.5. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. Tinjauan Teori	16
2.1.1. Manajemen.....	16
2.1.1.1. Pengertian Manajemen.....	16
2.1.1.2. Fungsi Manajemen.....	17
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18

2.1.2.2.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.3.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.3.	Kecerdasan Intelektual	23
2.1.3.1.	Pengertian Kecerdasan Intelektual	23
2.1.3.2.	Faktor-Faktor Kecerdasan Intelektual	25
2.1.3.3.	Indikator Kecerdasan Intelektual.....	26
2.1.4.	Kecerdasan Emosional	28
2.1.4.1.	Pengertian Kecerdasan Emosional	28
2.1.4.2.	Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional	30
2.1.4.3.	Indikator Kecerdasan Emosional.....	32
2.1.5.	Kinerja Pegawai	33
2.1.5.1.	Pengertian Kinerja	33
2.1.5.2.	Tujuan dan Manfaat Kinerja	35
2.1.5.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	37
2.1.5.4.	Indikator Kinerja.....	39
2.2.	Hubungan Antar Variabel	41
2.2.1.	Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.2.2.	Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3.	Kerangka Pemikiran	42
2.4.	Hipotesis.....	44
2.5.	Penelitian Terdahulu	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		50
3.1.	Jenis Penelitian	50
3.2.	Jenis Data	50
3.2.1.	Data Primer	51
3.2.2.	Data Sekunder	51
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	51
3.3.1.	Kuisoner (Angket).....	52
3.3.2.	Kepustakaan	52
3.3.3.	Dokumentasi	53
3.4.	Populasi dan Sampel.....	53

3.4.1. Populasi.....	53
3.4.2. Sampel	54
3.5. Definisi Operasional Variabel	55
3.6. Teknik Pengolahan Data	56
3.6.1. Editing	56
3.6.2. Coding	57
3.6.3. Scoring.....	58
3.6.4. Tabulating	58
3.7. Teknik Analisis Data	59
3.7.1. Uji Kualitas Data.....	59
3.7.1.1. Uji Validitas	59
3.7.1.2. Uji Reliabilitas.....	60
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	60
3.7.2.1. Uji Normalitas	60
3.7.2.2. Uji Multikolinieritas	61
3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	61
3.7.3. Uji Regresi Linear Berganda	62
3.7.4. Uji Hipotesis	63
3.7.4.1. Uji t	63
3.7.4.2. Uji F.....	63
3.7.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1. Hasil Penelitian.....	65
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	65
4.1.1.1. Sejarah PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang	65
4.1.1.2. Visi & Misi PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang ...	66
4.1.2. Karakteristik Responden.....	67
4.1.2.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.1.2.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	68
4.1.2.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4.1.3. Deskripsi Tanggapan Responden	70

4.1.3.1. Variabel Kecerdasan Intelektual.....	70
4.1.3.2. Variabel Kecerdasan Emosional.....	73
4.1.3.3. Variabel Kinerja Pegawai	78
4.1.4. Uji Kualitas Data.....	82
4.1.4.1. Uji Validitas	82
4.1.4.2. Uji Reliabilitas.....	83
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	84
4.1.5.1. Uji Normalitas	84
4.1.5.2. Uji Heteroskedastisitas.....	86
4.1.5.3. Uji Multikolinearitas.....	87
4.1.6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
4.1.7. Hasil Uji Hipotesis	89
4.1.7.1. Hasil Uji Parsial (Uji t)	89
4.1.7.2. Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	90
4.1.7.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91
4.2. Pembahasan.....	92
4.2.1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai	92
4.2.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	93
4.2.3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Proyeksi Lulusan dan Bidang Pekerjaan.....	4
2.	Penilaian Individu Pegawai.....	5
3.	Definisi Operasional Variabel.....	55
4.	Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Intelektual.....	70
5.	Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional.....	74
6.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
7.	Hasil Pengujian Validitas.....	82
8.	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	84
9.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
10.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	88
11.	Hasil Uji t.....	89
12.	Hasil Uji F.....	90
13.	Hasil Uji R ²	91

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Penilaian Assessment Pegawai S1	6
2.	Penilaian Assessment Pegawai SMA	6
3.	Kali Gangguan Jaringan Tegangan Menengah	8
4.	Rekap Keluhan Pelanggan	10
5.	Kerangka Pemikiran	43
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
9.	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	85
10.	Hasil Uji Normalitas Q-Q Plot	85
11.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	86

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1.	Pedoman Kuesioner
Lampiran 2.	Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3.	Hasil Perhitungan JASP
Lampiran 4.	Persentase Plagiat
Lampiran 5.	Surat Pernyataan Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG

Muhammad Wahyu Reformeizi. 19612338. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang. Email: wahyureformezi@gmail.com

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif. Responden penelitian merupakan pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang sebanyak 108 sampel dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan JASP.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga didukung oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai sebesar 48,6%.

Kata kunci : intelektual, emosional, kinerja

Dosen Pembimbing I : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing II : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

ABSTRACT

THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG

Muhammad Wahyu Reformeizi. 19612338. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang. Email: wahyureformezi@gmail.com

The purpose of this research was to find out and analyze the effect of intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang either partially or simultaneously.

The method used in this research is quantitative associative method. Research respondents are employees of PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang as many as 108 samples with saturated sampling technique. Methods of data collection is done by using a questionnaire. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis using JASP.

The results of this study indicate that intellectual intelligence has a positive and significant influence on employee performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. The better the level of intellectual intelligence and emotional intelligence owned by employees of PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, it will increase employee performance.

The results of the discussion can be seen that there is influence both partially and simultaneously between intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance. This is also supported by intellectual intelligence and emotional intelligence which can affect employee performance with a value of 48.6%.

Keyword : intellectual, emotional, performance

Supervisor I : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

Supervisor II : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saat ini telah menjadi topik pembicaraan yang mendapatkan perhatian lebih. Dimana pada hakikatnya MSDM merupakan suatu upaya dalam pengintergrasian kebutuhan personil dengan tujuan organisasi, agar masing-masing individu mampu memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi. Selain itu pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, meskipun kita berada atau sedang menuju masyarakat yang berorientasi kerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi, tetapi untuk dapat memperoleh tujuan harus berdasarkan pada prinsip efisiensi dan efektifitas. Efisiensi berkaitan dengan dana yang digunakan sedangkan efektifitas berkaitan dengan penentuan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi profit maupun non profit. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang pegawai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia menjelaskan manusia selalu berperan aktif dan berkaitan dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi karena menjadi penentu terwujudnya tujuan instansi. Tujuan itu tidak mungkin tercapai apabila tidak adanya peran aktif pegawai, meskipun teknologi semakin maju dan alat-alat yang dimiliki instansi sudah semakin canggih tapi alat tersebut tidak akan ada manfaatnya apabila tidak ada peran pegawai. Dalam mengatur seseorang atau pegawai terkadang sulit karena setiap orang memiliki akal dan perasaan yang berbeda serta status sosial dan latar belakang yang berbeda dalam suatu instansi atau organisasi. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien maka dapat menunjang kemajuan organisasi. Dengan demikian, suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, karena kemampuan setiap organisasi untuk dapat bersaing sangat ditentukan oleh kinerja.

Kinerja (*performance*) menjadi tolak ukur dalam penilaian prestasi suatu pekerjaan, hal tersebut sudah menjadi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima maupun pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu mempunyai standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja yang terukur pegawai diharapkan dapat menunjukkan kontribusi membangun yang profesional secara nyata ditengah masyarakat guna meningkatkan pelayanan publik dan pada akhirnya bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Deddy, 2022). Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika (Sutrisno, 2017).

Sebagai salah satu perusahaan pemerintahan atau biasa disebut dengan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tanjungpinang yang bergerak dibidang kelistrikan. Dimana perusahaan ini memiliki aset pegawai yang perlu dijaga dan juga dilatih dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawai agar aktivitas yang dimiliki dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang ada pada organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia PT. PLN (Persero) memiliki strategi *buy* atau memanfaatkan talenta dari pasar tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kapabilitas yang dibutuhkan serta strategi *build* yakni meningkatkan kapabilitas tenaga kerja yang ada agar memiliki kompetensi yang dibutuhkan saat ini dan masa depan. Hal tersebut diatur PT. PLN (Persero) dalam peraturan direksi nomor: 0030.P/DIR/2022 yakni dalam rangka menghadapi tantangan bisnis dan menjamin keberlanjutan kegiatan usaha ketenagalistrikan, maka PT. PLN (Persero) perlu menyiapkan tenaga kerja yang profesional, berkompeten, dan berintegritas tinggi sebagai strategi jangka pendek, menengah, dan panjang yang dilandasi tata nilai untuk mencapai visi perusahaan.

Salah satu bagian penting dalam pengelolaan SDM adalah penilaian kinerja yaitu pengukuran atas kinerja dari setiap pegawai organisasi. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan tingkat efektivitas dan produktivitas kerja dalam menghasilkan karya yang sesuai dengan deskripsi tugas. Dalam mengukur kinerja SDM, maka PT. PLN (Persero) menggunakan sistem HCR (*Human Capital Readiness*) dan OCR (*Organizational Capital Readiness*). Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa nilai HCR dan OCR pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang adalah sebesar

4,44 pada tahun 2020, sedangkan di tahun 2021 adalah sebesar 4,45. Dimana hasil tersebut sudah memenuhi target namun tidak mengalami peningkatan yang begitu signifikan. Lebih lanjut peneliti melakukan pra-survey terhadap 10 orang pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang mengenai pendidikan dan bidang pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Proyeksi Lulusan dan Bidang Pekerjaan

No	Nama	Lulusan	Bidang Pekerjaan	Keterangan
1	Pegawai 1	Teknik Elektro	Distribusi	Linear
2	Pegawai 2	Teknik Elektro	Distribusi	Linear
3	Pegawai 3	Teknik Elektro	Distribusi	Linear
4	Pegawai 4	SMK Listrik	Operasi	Linear
5	Pegawai 5	SMK Listrik	Operasi	Linear
6	Pegawai 6	S1 Akutansi	Sekretaris	Tidak Linear
7	Pegawai 7	SMK Listrik	Keu & Umum	Tidak Linear
8	Pegawai 8	SMK Listrik	Transaksi Energi	Tidak Linear
9	Pegawai 9	SMK Listrik	Transaksi Energi	Tidak Linear
10	Pegawai 10	SMK Listrik	Transaksi Energi	Tidak Linear

Sumber: Data Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan keterangan tabel 1.1 memperlihatkan bahwa masih terdapatnya beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Hal ini mengakibatkan masih terdapatnya beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tupoksi mereka sesuai dengan arahan dari perusahaan. Dengan demikian, dalam mendukungnya tujuan strategis perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukannya pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi kepada masing-masing pegawai (*job goals*). Berikut ini hasil penilaian kinerja 10 orang pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang:

Tabel 1.2
Penilaian Individu Pegawai

No	Nama Pegawai	2020		2021		2022	
		I	II	I	II	I	II
1	Pegawai 1	Potensial	Potensial	Optimal	Potensial	Potensial	Potensial
2	Pegawai 2	Potensial	Potensial	Potensial	Optimal	Potensial	Potensial
3	Pegawai 3	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Optimal
4	Pegawai 4	Potensial	Optimal	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
5	Pegawai 5	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Optimal
6	Pegawai 6	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Optimal	Potensial
7	Pegawai 7	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
8	Pegawai 8	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial
9	Pegawai 9	Potensial	Potensial	Optimal	Potensial	Potensial	Potensial
10	Pegawai 10	Potensial	Potensial	Potensial	Potensial	Optimal	Potensial

Sumber: Data Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa hanya empat orang pegawai yang mampu mendapatkan nilai optimal dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa pegawai kurang memahami pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, ditandai dengan ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pegawai juga kurang mampu dalam hal mengambil sikap dan tindakan terhadap masalah yang terjadi saat melakukan pekerjaannya sehingga kendala-kendala yang terjadi kepada pegawai membuat kinerja mereka tidak sesuai harapan. Oleh karena itu, pegawai harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai optimal dan mendukung keberlanjutan perusahaan.

Dengan diterbitkannya peraturan direksi nomor: 0030.P/DIR/2022 maka membatalkan peraturan direksi yang sebelumnya yakni keputusan direksi PT. PLN (Persero) Nomor 379.K/DIR/2010 tentang *Human Capital Management System* dimana salah satu poin dalam keputusan tersebut menyatakan bahwa setiap pegawai

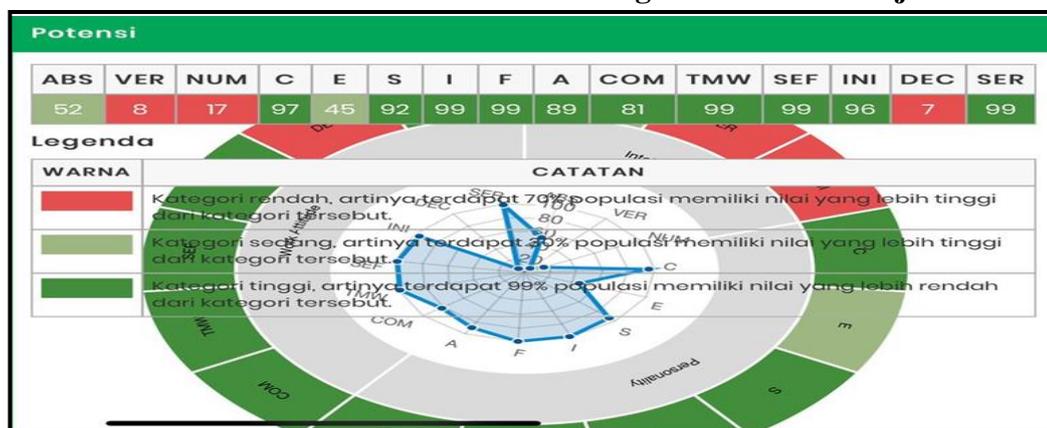
PT. PLN (Persero) yang direkrut melalui jalur SMA Sederajat Tahun 2010 ke atas pensiun di usia 46 tahun dan tidak dapat menduduki jabatan struktural di PT. PLN (Persero). Namun, dengan adanya peraturan direksi nomor: 0030.P/DIR/2022, maka setiap pegawai PT. PLN (Persero) memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir untuk menduduki jabatan struktural tidak lagi terbatas pada status pendidikannya. Dalam mengimplementasikan peraturan dalam mengetahui kemampuan pegawai, maka PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang melakukan *assessment* secara individu melalui aplikasi OASE 2.0 sebagai berikut:

Gambar 1.1 Penilaian Assessment Pegawai S1



Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang (2022)

Gambar 1.2 Penilaian Assesment Pegawai SMA Sederajat



Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang (2022)

Berdasarkan gambar 1.1 dan gambar 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil *assessment* pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda antara pegawai yang berpendidikan S1 dan SMA Sederajat. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa tidak hanya kecerdasan intelektual (IQ) saja yang dapat menentukan peningkatan dan kecerdasan manusia, tetapi peningkatan dan kecerdasan atau kinerja manusia juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ). Untuk alasan ini, Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) yang dimiliki pegawai perlu diteliti dan dikembangkan untuk memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tentu saja ditempat kerja, pegawai harus memiliki kecerdasan (IQ) yang memadai untuk menggunakan keterampilan kognitif mereka dengan baik di tempat kerja. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental semakin tinggi kecerdasan (IQ) seseorang, semakin tinggi juga kemampuannya untuk menghadapi masalah yang berhubungan dengan kemampuan spasial, numerikal, dan linguistik. Pada dasarnya, kecerdasan (IQ) berpikir sesuai dengan aturan logika formal, melalui tahap demi tahap dan terikat aturan. Lebih lanjut Sibasopait (2018) menjelaskan bahwa intelektual ialah kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan sesuatu yang baru atau kebutuhan yang baru dengan cara berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih.

Pegawai PLN dituntut mampu memuaskan pelanggan bukan hanya dalam ketersediaan listrik tapi juga kepuasan dalam pelayanan yang bersifat administratif. Hasil pengamatan bahwa, sikap petugas pelayanan sering mendapat sorotan. Ketika

pelanggan melakukan komplain, maka pihak pemberi layanan tidak memberikan pelayanan yang maksimal. Pihak PLN dinilai kurang tanggap dan lambat dalam menyelesaikan keluhan dan masalah yang pada akhirnya membuat masyarakat kecewa. Pelayanan pun mendapat nilai negatif dari masyarakat dan menimbulkan ketidakpuasaan bagi masyarakat selaku pelanggan PT. PLN (Persero).

Pegawai yang memiliki kemampuan kecakapan yang meliputi diantaranya adalah kecerdasannya atau pemikirannya, kecakapan dalam mengambil sikap dan tindakan, orientasi penalarannya yang tajam, luas dan terpercaya, daya ingatannya yang tajam dan loyal dan kemampuan tersebut merupakan kemampuan kecerdasan intelektual. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2018) menyatakan terdapat perbedaan tuntutan kerja bagi karyawan ketika menggunakan kemampuan intelektual mereka, semakin kompleks suatu pekerjaan dalam hal tuntutan pemrosesan informasi, semakin banyak kemampuan kecerdasan umum dan verbal yang akan di butuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil.

Gambar 1.3 Kali Gangguan Jaringan Tegangan Menengah



Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang (2023)

Berdasarkan gambar 1.3 di atas memperlihatkan bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan gangguan tegangan menengah, hal ini disebabkan oleh berbagai macam faktor diantaranya usia peralatan yang sudah berumur, pertumbuhan beban pelanggan, faktor alam, dan lain sebagainya. Dengan kebutuhan yang semakin meningkat maka pegawai harus mampu memberikan solusi yang efektif terkait permasalahan teknis tersebut.

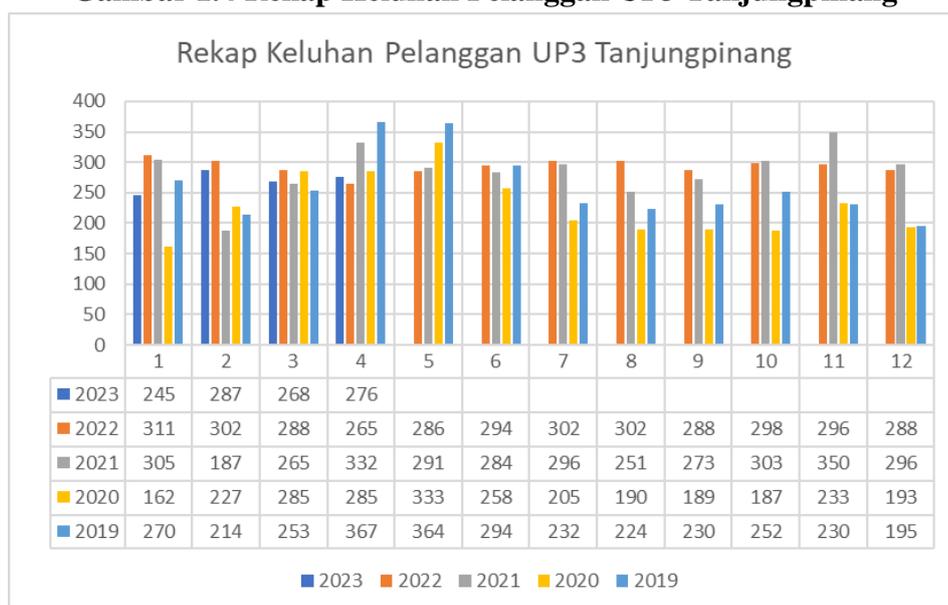
Pegawai yang memiliki kinerja baik tentu mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi di tempat ia bekerja dan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan serta mampu membuat perusahaan mempertahankan eksistensinya. Namun, baik buruknya kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna saja, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Daniel Goleman menyebut kemampuan tersebut dengan *Emotional Intelligence* (EQ) atau kecerdasan emosional. Kemudian penelitian Daniel Goleman menerangkan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*).

Wirawan (2017) mengemukakan kecerdasan emosional merupakan potensi seseorang dalam mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain serta dapat digunakan untuk menuntun pikiran dan tindakan seseorang, sehingga kecerdasan emosional ini sangat diperlukan agar sukses dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berpengaruh dalam pekerjaan. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaannya secara aktif maka akan menghasilkan kinerja yang meningkat, demikian juga sebaliknya. Maka pada kecerdasan emosional ini

dapat menjadi dua faktor yang terdapat pada emosi yaitu emosi terkendali akan menjadi motivasi terhadap peningkatan kualitas kinerja, sedangkan emosi yang tidak dapat terkendali akan dapat menghambat prestasi karena disebabkan oleh kecemasan yang berlebihan.

Dengan meningkatnya gangguan tegangan menengah juga akan berdampak kepada ketidakpuasan konsumen dalam menggunakan tenaga listrik dan nantinya hal ini akan menimbulkan masalah baru dalam proses bisnis PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, maka dari itu selain mempersiapkan kematangan kecerdasan intelektual bagi pegawai, juga perlu memperhatikan kecerdasan emosional pegawai untuk memberikan solusi terhadap pelanggan. Kecerdasan emosional juga dapat berkontribusi terhadap kinerja seseorang untuk memungkinkan seseorang dapat mengatur emosi mereka dalam rangka mengatasi stres dan melakukan dengan baik dibawah tekanan, dan juga dapat membantu seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi.

Gambar 1.4 Rekap Keluhan Pelanggan UP3 Tanjungpinang



Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang (2023)

Berdasarkan gambar 1.4 maka dapat dilihat bahwa dari Tahun 2019 sampai Tahun 2023 terjadinya peningkatan laporan keluhan pelanggan. Dengan semakin meningkat keluhan pelanggan, maka PT. PLN (Persero) harus memastikan pegawai dapat menyelesaikan berbagai macam keluhan yang masuk dengan emosional yang baik, berbagai macam keluhan sangat bervariasi mulai dari keluhan pemadaman listrik, penggantian KWH meter hingga tagihan rekening yang tidak sesuai. Salah satu contoh kasus ketika puluhan warga Tanjungpinang mendatangi kantor PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang untuk memprotes kenaikan tagihan listrik tidak wajar hingga mencapai 110 persen. Dalam kasus ini sangat penting kecerdasan emosional dalam menanggapi keluhan dari pelanggan, dimana pegawai dituntut untuk tetap humanis dalam memberikan penjelasan agar para pelanggan dapat mengerti tentang keluhan tagihan rekening yang tidak sesuai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Dewi dan Ramadhani (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, untuk dapat mengarahkan serta memudahkan dalam penelitian ini agar terfokus dan sistematis maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang?
3. Apakah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin diteliti oleh penulis, adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Pada dasarnya sebuah penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan tambahan informasi yang diperlukan untuk pengembangan pengetahuan lebih lanjut terutama mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan penyempurnaan mengenai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta pemahaman mendalam berkaitan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan secara teoritis yang

didapatkan selama proses studi maupun bersumber dari literatur-literatur yang relevan dengan penerapannya dalam praktik.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memahami masalah yang akan dibahas yaitu mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, adapun sistematika penulisan dapat diperincikan satu per satu yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah yang mendasari penelitian ini, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang uraian dari teori-teori yang relevan digunakan di dalam mendukung pembahasan masalah penelitian, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran yang menggambarkan penelitian ini, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menyajikan tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis dan pengolahan data penelitian, serta hasil penelitian dan pembahasan masalah yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini, berisikan tentang kesimpulan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang memiliki makna mengatur, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, makna dari manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan ataupun organisasi.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian (Afandi, 2018) mengatakan bahwa manajemen merupakan proses kerja sama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Dimana proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Nawawi (2016) mengemukakan manajemen merupakan proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam penegelolaan sumber daya untuk mencapainya suatu tujuan. Selanjutnya Terry dan Rue (2016)

menyampaikan manajemen sebagai suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya. Berikutnya Daft (2020) menyatakan manajemen merupakan pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif maupun efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisai.

Berdasarkan berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebagai ilmu dan seni dalam melakukan suatu tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Amirullah (2015) menerangkan bahwa fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat bagian diantaranya fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien. Berikut ini penjelasan mengenai fungsi manajemen:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah dibuat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala *human error* yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja pegawai untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi yang strategis dalam sebuah organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya

manusia merupakan rangkaian strategis, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu sumber daya manusianya (Rivai, 2018).

Sedarmayanti (2018) menyampaikan bahwasanya manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fahmi (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Berikut Sinambela (2018) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2018) menyatakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab, etis, dan sosial. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa tujuan umum manajemen sumber daya manusia menjadi lima bagian yakni sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam organisasi.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah kordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan-kekurangan atau kelebihan pegawai.

Sedangkan Sutrisno (2019) menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola atau melaksanakan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi (Sunnyoto, 2016). Berikut penjelasan mengenai kedua fungsi tersebut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

- b. Pengorganisasian

Fungsi dari pengorganisasian adalah membentuknya organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

- c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar pegawai mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

- d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana serta mengoreksinya jika terjadi penyimpangan dan jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat sebelumnya.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi dari pengadaan ini meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi pegawai, perencanaan mutu, dan jumlah pegawai. Sedangkan dalam perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkannya keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi ini dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi pegawai maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi dari pengintegrasian pegawai ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan berbagai kepentingan individu pegawai, organisasi, dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan pegawai untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegahnya kehilangan pegawai-pegawai tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja pegawai tersebut.

f. Pemberhentian

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

2.1.3 Kecerdasan Intelektual

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Joseph (Rasyid *et al.*, 2021) mendefinisikan bahwa kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan intelligensi. Isilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris. Kemudian Joseph (Rasyid *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa intelligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik.

Amram (Widyawati & Karwini, 2019) menerangkan kecerdasan intelektual (IQ) merupakan kualifikasi dari kecerdasan manusia yang didominasi oleh rasional kemampuan berpikir dan logika. Dimana sekitar 80% IQ diturunkan dari orang tua,

sedangkan sisanya dibangun pada usia yang sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifat relatifnya digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu di masa depan. Implikasinya adalah bahwa sejumlah penelitian untuk menemukan alat (tes IQ) tersebut dirancang sebagai tiket untuk memasuki dunia pendidikan maupun dunia kerja. Kemudian Stenberg (Widyawati & Karwini, 2019) mengemukakan kecerdasan intelektual adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berpikir menggunakan proses metakognitif, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

Robbins & Judge (2018) menerangkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Misalnya tes IQ dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Sedangkan Kurniawan (Sutra Dewi & Ramadhani, 2021) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual sebagai kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk berbagai aktivitas mental, yakni semakin tinggi IQ seseorang maka akan semakin tinggi pula kemampuannya untuk menghadapi masalah yang dihadapinya. Kemudian Ngalim (Sibasopait, 2018) menyampaikan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan 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. Dengan demikian, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Purwanto (Rasyid *et al.*, 2021) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual diantaranya sebagai berikut:

1. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kemampuan setiap orang dalam memecahkan permasalahan, pertama ditentukan oleh pembawaannya. Orang ada yang pintar ataupun tidak pintar meskipun menerima latihan yang sama perbedaan itu tetap masih ada.

2. Kematangan

Organ di dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ dapat dikatakan telah matang jika organ tersebut telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak tidak akan dapat memecahkan soal-soal tertentu karna soal tersebut masih terlampau sukar baginya, sebab organ tubuh dan fungsi jiwanya belum matang untuk memecahkan masalah itu. Kematangan erat hubungannya dengan umur.

3. Pembentukan

Pembentukan merupakan segala keadaan diluar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kemampuan inteligensi. Pembentukan terbagi menjadi dua jenis yaitu disengaja seperti yang dilakukan disekolah ataupun tidak sengaja yaitu pengaruh alam sekitar.

4. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatannya. Dalam diri manusia terdapat berbagai motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar, yakni motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (*manipulate and exploring motives*).

5. Kebebasan

Kebebasan mengandung makna bahwa seseorang dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah. Dengan kebebasan manusia dapat menentukan dan mengembangkan cara berfikirnya secara cepat dan yang mereka anggap akurat.

2.1.3.3 Indikator Kecerdasan Intelektual

Robbins dan Judge (2018) menyampaikan bahwa terdapat tujuh indikator mengenai kecerdasan intelektual diantaranya sebagai berikut:

1. Kecerdasan numeric (angka), adalah kemampuan dalam berhitung secara cepat dan tepat.
2. Kecerdasan verbal, adalah kemampuan dalam hal memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. Kecepatan persepsi, adalah kemampuan untuk mengenali persamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif, adalah kemampuan untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
5. Penalaran deduktif, adalah kemampuan dalam menggunakan logika serta menilai implikasi dari suatu argumen.

6. Visualisasi spasial, adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak jika seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
7. Daya ingat, adalah kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman di masa lalu.

Sedangkan Azwar (Widyawati & Karwini, 2019) mengemukakan beberapa indikator dari kecerdasan intelektual (IQ) sebagai berikut:

1. Kemampuan memecahkan masalah

Mampu menunjukkan pengetahuan tentang masalah yang sedang dihadapi, membuat keputusan yang tepat, memecahkan masalah secara optimal, dan menunjukkan pikiran yang jernih.

2. Kecerdasan verbal

Kosakata yang baik, membaca secara komprehensif, cerdas ingin tahu, dan menunjukkan rasa ingin tahu.

3. Kecerdasan praktis

Mengetahui situasi, mengetahui bagaimana cara mencapai tujuan, menjadi sadar akan dunia sekitarnya, menunjukkan ketertarikan pada dunia luar.

Kemudian Wiramiharja (Sibasopait, 2018) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dari kecerdasan intelektual sebagai berikut:

1. Kemampuan figur, merupakan pemahaman dan nalar di bidang bentuk.
2. Kemampuan verbal, merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa.
3. Kemampuan numerik, merupakan pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka dan logika.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari *Harvard University* dan John Mayer dari *Univerisity of New Hampshire* untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer menyampaikan bahwa kecerdasan emosional atau yang sering disebut (EQ) sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, mengkategorikan semua, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan (Suhartini & Anisa, 2017).

Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam merespon petunjuk dan informasi emosional yang diperikasa oleh orang tersebut. Selanjutnya Davies (Widyawati & Karwini, 2019) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosinya sendiri, membedakan suatu emosi dari yang lainnya, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pemikiran seseorang ataupun proses untuk berperilaku. Sedangkan Cooper dan Sawaf (Suhartini & Anisa, 2017) menyampaikan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara aktif menerapkan daya dan kepekaan, emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Subagio (Mukaroh & Nani, 2021) menerangkan bahwa emosi merupakan sekumpulan interaksi yang sangat rumit di antara faktor subyektif dan obyektif yang diturunkan dari sistem syaraf atau hormonal dari manusia. Selanjutnya Goleman

(Mukaroh & Nani, 2021) menjelaskan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif, mengelola emosi, dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kemudian Patton (Mukaroh & Nani, 2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai menggunakan emosi yang secara efektif untuk mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Wirawan (Sutra Dewi & Ramadhani, 2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan potensi seseorang dalam mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain serta dapat digunakan untuk menuntun pikiran maupun tindakan seseorang, sehingga kecerdasan emosional ini sangat diperlukan agar sukses dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang akan berpengaruh dalam pekerjaan. Apabila seorang karyawan melakukan pekerjaannya secara aktif maka akan menghasilkan kinerja yang meningkat, demikian juga sebaliknya. Maka pada kecerdasan emosional ini dapat menjadi dua faktor yang terdapat pada emosi diantaranya emosi terkendali akan menjadi motivasi terhadap peningkatan kualitas kinerja, sedangkan emosi yang tidak dapat terkendali maka dapat menghambatnya prestasi karena disebabkan kecemasan yang berlebihan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kecerdasan dalam memahami, mengenali, merasakan, mengelola, dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya ke dalam kehidupan pribadi dan sosial. Orang lain yang dimaksud seperti atasan, rekan kerja, bawahan, ataupun pelanggan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2017) menyampaikan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu lingkungan keluarga dan juga lingkungan nonkeluarga. Sedangkan Patton (Wulandari *et al.*, 2021) membagi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dan mendukungnya kecerdasan emosional yakni sebagai berikut:

1. Keluarga yakni perekat yang menyatukan struktur dasar dunia kita agar satu. Kasih sayang dan dukungan kita temukan dalam keluarga dan merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional,
2. Hubungan-hubungan pribadi (*interpersonal*) dengan orang lainnya dalam sehari-hari untuk memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap atau bertindak.
3. Dalam membangun citra diri sosial diperlukan adanya hubungan dengan teman sekelompok, saling menghargai, memberikan dukungan, dan umpan balik diantara sesama, hal tersebut dapat mempengaruhi dalam pola dalam pembentukan emosi seseorang.
4. Keadaan lingkungan individu dimana mereka tinggal dan bergaul di tengah-tengah masyarakat yang mempunyai nilai-nilai atau norma-norma tersendiri dalam berinteraksi sehingga mempengaruhi pola kehidupan seseorang.
5. Pergaulan individu dengan teman sebaya yang saling mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam membangunnya kehidupan emosi tersendiri.

Wulandari *et al.* (2021) menerangkan bahwa terdapat berbagai faktor yang menghambat tumbuhnya kecerdasan emosional pada seseorang yakni:

1. Permasalahan, mereka adalah orang-orang yang sering kali merasa dikuasai oleh emosi dan tak berdaya untuk melepaskan diri, seolah-olah suasana hati mereka telah mengambil alih kekuasaan. Sehingga larut dalam perasaan-perasaan tersebut dan bukannya mencari perspektif baru. Akibatnya mereka kurang berupaya melepaskan diri dari suasana hati yang jelek, merasa tidak mempunyai kendali atas kehidupan emosional mereka, sering kali mereka merasa kalah dan secara emosional lepas kendali.
2. Emosi negatif, emosi negatif yang kuat membelokkan setiap perhatian agar selalu terujuk pada emosi itu sendiri, menghalang-halangnya usaha yang berusaha memutuskan perhatian ke hal-hal lain. Sesungguhnya, salah satu pertanda bahwa perasaan telah keluar jalur dan mengarah menjadi penyakit adalah ketika perasaan itu begitu kuatnya sehingga mengalahkan pikiran-pikiran lainnya, dan secara terus-menerus menyabotase upaya-upaya untuk memusatkan perhatian pada hal-hal lain yang sedang dihadapi. Gangguan emosional dapat mempengaruhi kehidupan mental. Misalnya cemas, marah, atau depresi mengalami kesulitan belajar, orang-orang yang terjebak dalam keadaan ini juga menemui kesukaran dalam menyerap informasi dengan efisien atau menanganinya dengan benar.
3. Hilang atau tidak adanya empati, hilangnya empati sewaktu melakukan hal buruk atau kejahatan pada korbannya hampir senantiasa merupakan bagian dari siklus emosional yang mempercepat tindakan kejam mereka.

2.1.4.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek yang ada. Daniel Goleman (Mukaroh & Nani, 2021) mengemukakan lima kecakapan dasar mengenai kecerdasan emosional diantaranya sebagai berikut:

1. Kesadaran diri (*self-awareness*), merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri, dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan diri (*self-management*), adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi diri (*self-motivation*), merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk tetap bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.
4. Empati (*Emphaty*), adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.
5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*), adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain,

mampu membaca situasi maupun jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan tersebut untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan bekerja sama dalam tim.

Salovey dan Mayer (Wulandari *et al.*, 2021) menyampaikan bahwa terdapat empat komponen kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. Persepsi, yaitu kemampuan untuk menyadari diri mengenai emosi dan mampu menunjukkan kebutuhan emosional seseorang.
2. Asimilasi, yaitu kemampuan seseorang untuk membedakan diantara emosi yang berbeda-beda atau mungkin sedang dirasakan serta memprioritaskan yang mempengaruhi proses pemikiran mereka.
3. Manajemen, yaitu kemampuan menghubungkan atau tidak menghubungkan emosi, dimana tergantung pada kegunaan beberapa situasi.
4. Pemahaman, yaitu kemampuan untuk memahami emosi yang rumit, seperti perasaan yang muncul bersama-sama tentang kesetiaan dan penhianatan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" yang memiliki makna sebagai penampilan, unjuk rasa ataupun prestasi. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Konsep kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja merupakan

hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi (www.wikipedia.com).

Robbins & Judge (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Sedangkan Rivai (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2017) menyampaikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik itu kuantitas yang telah dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Hasibuan (2019) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan terhadap waktu. Berikutnya Amstrong dan Baron (Wibowo, 2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas ataupun pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga menunjukkan seberapa cepat dan tepat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Wibowo (2017) mendefinisikan bahwa tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Mangkunegara (2017) menyatakan secara spesifik, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan perbuatan yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Wibowo (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas diantaranya sebagai berikut:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari

Sutrisno (2017) menyampaikan bahwa penilaian kinerja dimanfaatkan oleh organisasi untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Mengelola operasi suatu organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2019) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik atau buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif jika mencapai tujuan, dikatakan efisien jika hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Displin

Secara umum, bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja pegawai dalam organisasi sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain

uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.5.4 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan bahwa tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam organisasi dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana, dengan indikator sebagai berikut (Kasmir, 2018):

1. Kualitas (mutu), merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah), merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu), yakni dimana setiap kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Penekanan Biaya, merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan, merupakan kegiatan untuk mengawasi pegawai agar para pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi

penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan antar pegawai, Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Robbins dan Judge (2018) menyampaikan bahwa indikator kinerja dapat diukur melalui lima kategori yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
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. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian, yakni tingkat seseorang yang akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

Sutra Dewi dan Ramadhani (2021) menjelaskan kecerdasan intelektual ialah kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk berbagai aktivitas mental, semakin tinggi IQ seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuannya untuk menghadapi masalah yang di hadapinya. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan sesuatu yang baru atau kebutuhan yang baru dengan cara berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin di raihinya. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan untuk dapat bertindak secara terarah, dan juga berfikir secara rasional, logis dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

Ketika seseorang memiliki IQ yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang bagus dibandingkan dengan seseorang yang memiliki IQ rendah. Hal ini dikarenakan ketika seseorang memiliki IQ yang tinggi maka orang tersebut akan memiliki kemampuan untuk menyerap ilmu yang ada dengan lebih mudah sehingga berdampak pada kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah yang ada di dalam pekerjaannya dengan baik (Robbins & Judge, 2018).

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Wirawan (Sutra Dewi & Ramadhani, 2021) berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal karakter dirinya sendiri dan orang lain, berfikir rasional dan juga berperilaku positif serta mampu

menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain dan juga pemahaman orang lain. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami emosi pada dirinya sendiri dan emosi orang lainnya dan informasinya dapat digunakan untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional merupakan kinerja seseorang dalam mengendalikan emosi, dan dapat berfikir dalam bertindak.

Wibowo (Wulandari *et al.*, 2021) menyampaikan kecerdasan emosional merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasarkan kecerdasan logis dan juga linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Dengan demikian, prestasi yang diperoleh terhadap pekerjaan salah satu dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antara sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar.

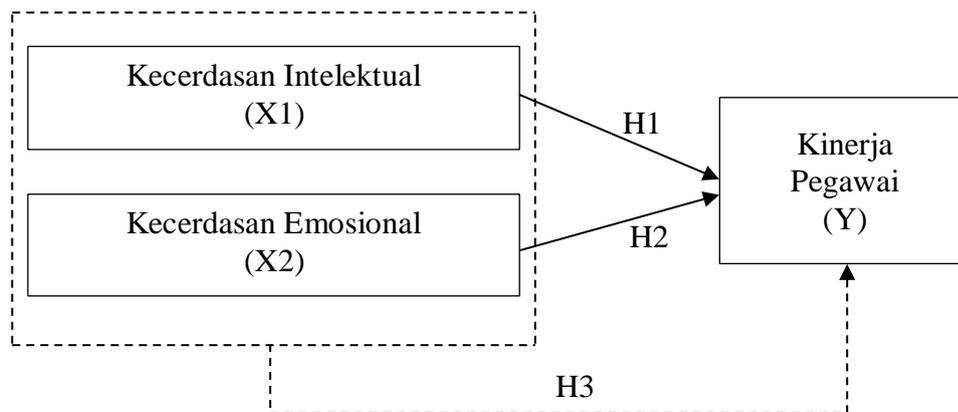
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi masalah yang ingin diteliti. Dalam kerangka pemikiran ini didapatkan dari konsep ilmu ataupun teori-teori yang relevan sebagai landasan

penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan seperti gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

Keterangan:

- > : Pengujian variabel secara parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)
- > : Pengujian variabel secara simultan (pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan (Sugiyono, 2018). Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

H2 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

H3 : Diduga kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi yang berkaitan dan juga relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian, peneliti akan mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun penelitian ini sehingga lebih memadai. Selain itu, telaah pada penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran awal mengenai kajian terkait dengan masalah dalam penelitian ini.

1. Kurniawan (2020)

Jurnal Nasional dengan judul yakni “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka". Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dengan menggunakan metode asosiatif, teknik sampling yang penulis gunakan dengan sampling jenuh. Jumlah sampel yang penulis teliti sebanyak 95 karyawan, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,153 (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan intelektual sebesar 0,003. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,355 (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan emosional yakni sebesar 0,000. Sehingga semakin tinggi dan baik karyawan dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 serta pengaruh secara simultan antara kedua variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan

emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 67,3%. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

2. Rasyid *et al.* (2021)

Jurnal Nasional dengan judul yakni “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan juga menganalisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Analisis data menggunakan persamaan regresi berganda dan uji asumsi klasik, salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, sampel yang digunakan sebanyak 50 pegawai. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Dari hasil pengujian regresi berganda, menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dengan melihat nilai uji F yaitu 65,950, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel} (> 0.05)$, Untuk nilai t hitung variabel Kecerdasan Intelektual sebesar 0,179 dan nilai signifikansi $0,112 > 0,05$ sehingga variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan variabel Kecerdasan Spiritual sebesar $0,000 < 0.05$ jadi yang lebih positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Kecerdasan Spiritual.

3. Mukaroh dan Nani (2021)

Jurnal Nasional dengan judul yakni “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan SPSS 16.0. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel se-Bandar Lampung sejumlah 54 karyawan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan kinerja karyawan. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan dengan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisisnya yakni menggunakan alat bantu SPSS 16 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel se-Bandar Lampung. Hal ini dapat terlihat dari tingkat signifikansi yakni $0,003 < 0,05$. (2) Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel se-Bandar Lampung. Hal ini dapat terlihat dari tingkat signifikansi yakni $0,128 > 0,05$. (3) Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel se-Bandar Lampung. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi yakni sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini diperoleh simpulan bahwa kecerdasan

emosional dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan hotel se-Bandar Lampung.

4. Widyawati dan Karwini (2019)

Jurnal Internasional dengan judul yakni “*The Effect of Intelligence Quotient and Emotional Quotient on Employee Performance at PT. Karna Titian Sejahtera Denpasar*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Karna Titian Sejahtera Denpasar. Desain penelitian ini adalah penelitian kausal yang menyelidiki hubungan antar variabel, yang independen variabelnya adalah kecerdasan kecerdasan (X1) dan kecerdasan emosional (X2) sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus yakni semua anggota populasi sama banyaknya 34 orang yang dijadikan sampel. Analisis data menggunakan software SPSS V.23. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karna Titian Sejahtera Denpasar.

5. Feniawati dan Yunaningsih (2020)

Jurnal Internasional berjudul “*The Influence Of Intellectual Intelligence And Emotional Intelligence On Employee Performance*”. Sumber Daya Manusia

merupakan aset vital bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi adalah kinerja. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal maka diperlukan kualitas sumber daya manusia yang memadai, tidak hanya kecerdasan dan kemampuan berpikir (*intellectual intelligence*), kecerdasan emosional juga diperlukan untuk mengendalikan dan mengelola diri sendiri. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional penting karena keduanya sangat mempengaruhi kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan intelektual dan emosional terhadap kinerja karyawan. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dimana penelitian ini mengambil seluruh populasi pegawai KPID Provinsi Jawa Barat untuk dijadikan responden. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan teknik analisis data menggunakan: uji instrumen (validitas dan reliabilitas), dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 85,1% dan sisanya sebesar 14,9%. Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sugiyono (2018) menyatakan metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Sehingga dapat disimpulkan jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang dianggap relevan terhadap teori-teori dan judul penelitian dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif untuk meneliti dan menguji pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

Arikunto (2016) menyatakan bahwa data merupakan sekumpulan informasi, fakta-fakta, atau simbol-simbol yang menerangkan tentang keadaan suatu objek penelitian. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan penelitian tersebut.

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sebagai sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini pegawai yang terdapat pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang sebagai responden penelitian.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sebagai data yang bersumber dari catatan yang terdapat pada suatu perusahaan atau suatu organisasi dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi pustaka dan juga mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Sunyoto, 2016). Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen-dokumen organisasi, artikel, jurnal dan literatur yang berkaitan dan relevan dengan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, serta dengan melakukan pra survey kepada responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2018). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner, kepustakaan, dan dokumentasi.

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2018) menerangkan bahwa teknik kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden sebagai sampel penelitian. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sementara itu, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dengan demikian, kuesioner atau angket dalam penelitian digunakan untuk menggali data tanggapan pegawai PT. PLN (Persero) UP 3 Tanjungpinang yang dituangkan ke dalam setiap butiran pernyataan atau pertanyaan. Dimana para pegawai cukup memberikan tanda *checklist* pada kolom yang telah disediakan.

3.3.2 Kepustakaan

Sugiyono (2018) menyampaikan bahwa studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Selain itu, kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian ini, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Sumber-sumber pustaka peneliti peroleh dari buku, jurnal, majalah, hasil penelitian, dan sumber-sumber lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Selanjutnya peneliti susun secara teratur agar dapat dipergunakan dalam penelitian. Dengan demikian, studi pustaka meliputi proses umum seperti mengidentifikasi teori secara sistematis, penemuan pustaka, dan analisis dokumen yang memuat informasi berkaitan dengan topik penelitian.

3.3.3 Dokumentasi

Arikunto (2016) menjelaskan bahwa dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, foto-foto kegiatan, dan sebagainya. Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik tertulis, gambar maupun elektronik. Hasil penelitian dari kuesioner (angket) dan kepustakaan akan lebih kredibel apabila didukung oleh dokumen-dokumen tertulis dan dianggap relevan dengan masalah yang diteliti. Selain untuk mendapatkan berbagai data-data yang berkaitan dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. Sehingga peneliti turut mendokumentasikan segala kegiatan atau aktivitas yang berhubungan dengan fokus penelitian yang dikaji.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan objek agar masalah dapat terpecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Kemudian untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut dengan sampel. Sehingga peneliti lebih mudah untuk mengolah data dan hasil yang didapatkan lebih kredibel.

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018) menyampaikan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Dengan demikian, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, populasi yang dianggap tepat merupakan pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang berjumlah sebanyak 108 orang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu, perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih dapat menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus mampu menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya ataupun mewakili (representatif).

Sugiyono (2018) menyampaikan bahwa teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian, maka terdapat berbagai teknik *sampling* yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh* (sensus).

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama

bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kemudian Sugiyono (2018) menyampaikan bahwa teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi relatif kecil ataupun penelitian ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian ini adalah mengambil 100% dari jumlah populasi yakni pegawai yang terdapat pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang berjumlah 108 responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa definisi operasional variabel adalah penentuan suatu construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel digunakan sebagai petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, dengan menggunakan indikator-indikator yang secara terperinci. Berikut ini definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala Pengukuran
Kecerdasan Intelektual (X1)	Kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berpikir menggunakan proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Stenberg (Widyawati & Karwini, 2019)	1. Kemampuan memecahkan masalah	1,2	Likert
		2. Kecerdasan verbal	3,4	
		3. Kecerdasan prakatis	5,6	
		Azwar (Widyawati & Karwini, 2019)		

Kecerdasan Emosional (X2)	Kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif, mengelola emosi, dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Daniel Goleman (Mukaroh & Nani, 2021)	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi diri 4. Empati 5. Keterampilan sosial Daniel Goleman (Mukaroh & Nani, 2021)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Robbins & Judge, 2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins & Judge, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert

Sumber: Hasil olahan peneliti (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini pada tahap pengolahan data, bertujuan untuk dapat mengetahui hasil dari data yang telah diperoleh dari responden (Sunyoto, 2016). Teknik pengolahan data merupakan bagian yang penting dalam penelitian karena dalam pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna untuk memecahkan sebuah permasalahan didalam penelitian. Dimana tahapan yang akan dilakukan dalam pengolahan data yaitu *editing*, *coding*, *scoring*, dan *tabulating*.

3.6.1 *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing merupakan pengecekan atau pengoreksian kembali data yang telah terkumpul, dengan tujuan untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi. Terdapat beberapa hal yang perlu

diperhatikan secara cermat dalam *editing* ini diantaranya: keadaan kelengkapan pengisian jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna jawaban, konsistensi jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data.

3.6.2 Coding (Pemberian Identitas)

Coding merupakan langkah pengkodean, yakni dengan mengubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan. Kegunaan dari *coding* adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat *entry* data. *Entry* data merupakan transfer *coding* data dari kuesioner ke *software*. Pengkodean data dilakukan untuk memberikan kode yang spesifik pada respon jawaban responden untuk memudahkannya proses pencatatan data serta mempermudah dalam penganalisan dan penafsiran data. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam *coding* diantaranya:

1. Setiap perangkat kategori dibuat haruslah mendasarkan diri kepada satu aspek tunggal. Dalam hal ini setiap kategori dapat memberikan penilaian-penilaian dan maksud satu tafsiran saja.
2. Setiap perangkat kategori haruslah dibuat lengkap, sehingga tidak ada satu jawaban pun yang tidak ditempatkan dalam kategori-kategori yang telah disediakan.
3. Setiap kategori satu dengan yang lainnya dalam setiap perangkat harus saling terpisah secara tegas dan tidak tumpang tindih.

3.6.3 Scoring (Pemberian Skor atau Nilai)

Scoring merupakan langkah untuk memberikan skor atau nilai pada tiap-tiap butir pernyataan dengan setiap variabel dalam kuesioner. Dalam pemberian skor

digunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukannya skor.

Berikut *scoring* yang akan diberikan pada tiap pertanyaan (Sugiyono, 2018):

1. Sangat setuju : Diberi skor 5
2. Setuju : Diberi skor 4
3. Kurang setuju : Diberi skor 3
4. Tidak setuju : Diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju : Diberi skor 1

3.6.4 Tabulating (Proses Pembeberan)

Tabulasi merupakan pembuatan tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Tabel tersebut dibuat bertujuan untuk meringkas semua data yang akan dianalisis. Setelah proses tabulasi selesai, kemudian data diolah dengan menggunakannya program JASP (*Jeffrey's Amazing Statistic Program*). Terdapat beberapa bentuk tabel yang perlu diketahui mengenai *tabulating* diantaranya sebagai berikut:

1. Tabel pemindahan, merupakan tabel tempat memindahkan kode-kode dari kuesioner atau pencatatan pengamatan. Tabel ini berfungsi sebagai arsip.
2. Tabel biasa, merupakan tabel yang disusun berdasar sifat responden tertentu dan tujuan tertentu.
3. Tabel analisis, merupakan tabel yang memuat suatu jenis informasi yang telah dianalisa.

3.7 Teknik Analisa Data

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dikatakan layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam penelitian. Apabila instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka instrumen sah digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan valid, sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan asalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Arikunto, 2016). Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan model *alpha* dan alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, apabila koefisien reliabilitas minimal adalah 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *alpha* $> 0,60$, sebaliknya suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *alpha* $< 0,60$ (Sugiyono, 2018).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi klasik, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ini variabel-variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ghozali (2018) menyampaikan bahwa pada uji normalitas dapat dilihat dengan penyebaran

data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan yaitu: (1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Pada model regresi yang baik adalah tidak ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen. Jika terjadi kolerasi, maka terdapatnya *problem* yang dinamakan multikolinearitas. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari: (1) besarnya VIF (*Varian Inflation Factor*) dan *Tolerance* yaitu nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$. (2) Besaran kolerasi antar variabel independen untuk menganalisis matrik korelasi variabel independen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi di atas 0,90 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas dan jika tidak ada korelasi yang cukup maka tidak ada multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah homoskedastisitas arti lainnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik (plot) menyebar di atas maupun di bawah angka 0 maka tidak terjadinya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menguji heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji *scatterplot*.

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ialah metode yang menjelaskan pola hubungan dua variabel atau lebih melalui sebuah perumusan. Tujuan permodelan regresi adalah bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih variabel serta bertujuan untuk memprediksi atau meramalkan kondisi di masa mendatang. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$b_{1,2,3}$: Koefisien Regersi

X_1 : Kecerdasan Intelektual

X_2 : Kecerdasan Emosional

e : Kesalahan

3.7.4 Uji Hipotesis

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sebab kebenaran dari hipotesis tersebut harus dibuktikan berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji makna koefisien regresi parsial dari masing-masing independen. Uji t ini digunakan untuk menunjukkan seberapa berpengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan beberapa variabel independen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian parsial (uji t) dengan *level of significan* $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $t > \alpha = 0,05$, maka H_a ditolak, yang artinya variabel independen (bebas) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat).
2. Jika nilai signifikan $t < \alpha = 0,05$, maka H_a diterima, yang artinya variabel independen (bebas) tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian untuk mengidentifikasi model regresi yang dinyatakan layak atau tidak layak dalam mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian simultan (uji F) diantaranya sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan $F > \alpha = 0,05$, maka H_a ditolak, artinya model penelitian ini tidak layak untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan $F < \alpha = 0,05$, maka H_a diterima, artinya model penelitian ini layak untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R square* atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan “ R^2 ” yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau *R square* ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y (Ghozali, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (15th ed.). Rineka Cipta.
- Daft, R. L. (2020). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan - Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Feniawati, T., & Yunaningsih, A. (2020). The Influence of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 115–119.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Rajawali Press.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 258–263.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–50.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Rasyid, M. N., Agussalim, & Arnawati. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 32–54.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 212–222. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7891>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *MINDS: Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(1), 16–29.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian*. PT. Refika Aditama.
- Sutra Dewi, A., & Ramadhani, P. L. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT. PLN (Persero) Indarung Padang. *Jurnal Pundi*, 05(02), 207–224.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen* (11th ed.). Bumi Angkasa.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2019). The Effect of Intelligence Quotient and Emotional Quotient on Employee Performance at PT. Karna Titian Sejahtera Denpasar. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 10(2), 21401–21407.
- Wulandari, Burhanuddin, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Journal Unismuh*, 2(1), 140–155.

CURRICULUM VITAE



Nama : Muhammad Wahyu Reformeizi

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat Tanggal Lahir : Pekanbaru, 15 Mei 1998

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Pekerjaan : Mahasiswa / Pegawai BUMN

Email : wahyureformezi@gmail.com

Alamat : Komplek Taman Harapan Indah IV, Blok A-1 No.28,
RT 003/RW 002

Pendidikan : - SD Negeri 021 Rumbai Pesisir
- SMP Negeri 06 Pekanbaru
- SMA Negeri 03 Pekanbaru
- S1 STIE Pembangunan Tanjungpinang