

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN PENGALAMAN SEBAGAI  
VARIABEL *MODERATING* PADA DINAS PEKERJAAN  
UMUM, PERUMAHAN DAN PENGAWASAN BANGUNAN  
MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**TRI YULIANTO**

**NIM: 12510102**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN PENGALAMAN SEBAGAI  
VARIABEL *MODERATING* PADA DINAS PEKERJAAN  
UMUM, PERUMAHAN DAN PENGAWASAN BANGUNAN  
MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh :**

**TRI YULIANTO**

**NIM: 12510102**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *MODERATING* PADA DINAS PEKERJAAN  
UMUM, PERUMAHAN DAN PENGAWASAN BANGUNAN  
MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**TRI YULIANTO**  
NIM: 12510102

Telah Disetujui, 16 Juni 2016  
Dosen Pembimbing,



**Dr. Siswanto, SE., M.Si**  
NIP. 19750906 200604 1 001

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN PENGAWASAN BANGUNAN MALANG

#### SKRIPSI

Oleh:

**TRI YULIANTO**  
NIM: 12510102

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 01 Juli 2016

#### Susunan Dewan Penguji

#### Tanda Tangan

1. Ketua Penguji  
**Dr. H. Acmad Sani S, SE., M.Si** : (  )  
NIP. 19720212 200312 1 003
2. Sekretaris/Pembimbing  
**Dr. Siswanto, SE., M.Si** : (  )  
NIP. 19750906 200604 1 001
3. Penguji Utama  
**Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si** : (  )  
NIP. 19711108 199803 2 002

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,



**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Yulianto  
Nim : 12510102  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGALAMAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN PENGAWASAN BANGUNAN KOTA MALANG**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Juni 2016

Yang membuat pernyataan

**Tri Yulianto**  
NIM. 12510102

## SURAT PERNYATAAN

Yang bersangkutan dibawah ini:

Nama	: Tri Yulianto
NIM	: 12510102
Jurusan/Prodi	: Manajemen/ S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGALAMAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Secara Keseluruhan (full teks).  
Demikian pernyataan ini saya buat sebagaimana mestinya.

Dosen Pembimbing,

Malang, 16 Juni 2016

Mahasiswa,

**Dr. Siswanto, SE., M.Si**  
NIP. 19750906 200604 1 001

**Tri Yulianto**  
NIM. 12510016

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah...

Atas izin Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, ku persembahkan karya kecilku ini kepada orang-orang yang senantiasa menjadi semangat dan selalu menjadi motivasi dalam perjalanan hidupku.

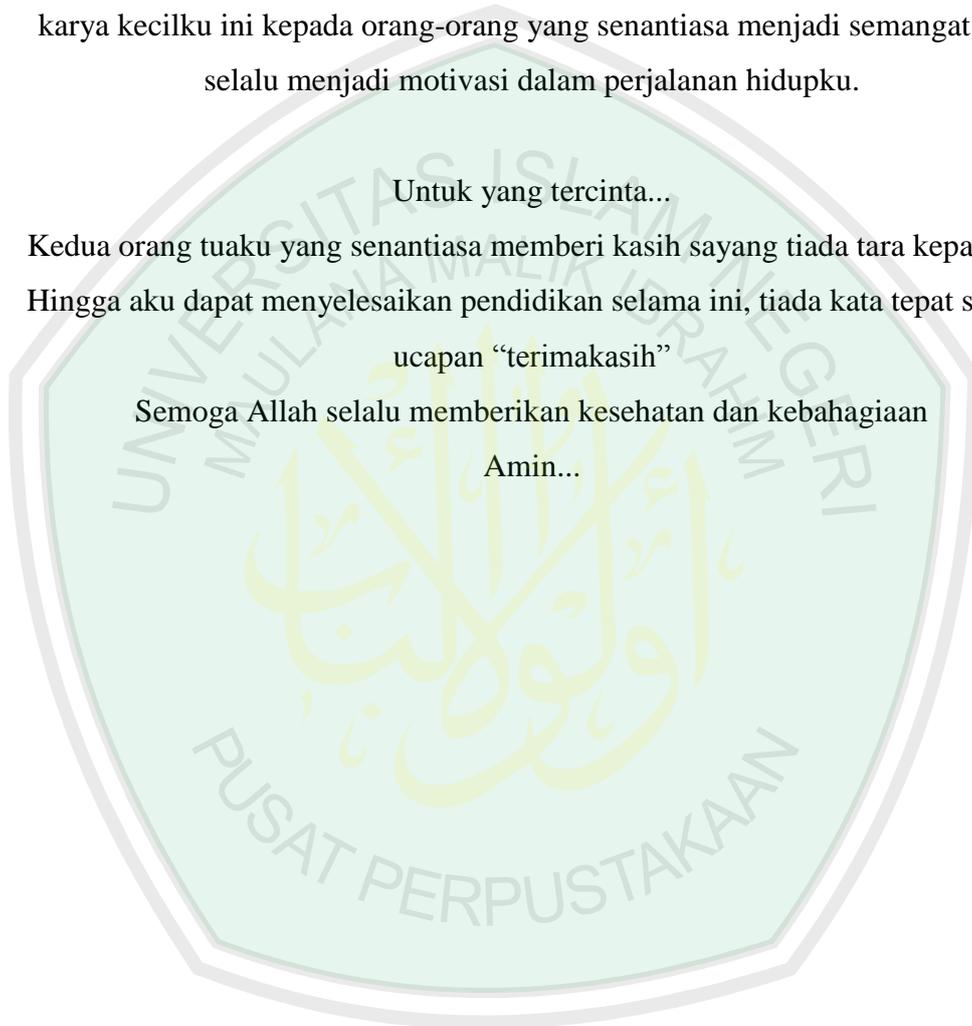
Untuk yang tercinta...

Kedua orang tuaku yang senantiasa memberi kasih sayang tiada tara kepadaku hingga aku dapat menyelesaikan pendidikan selama ini, tiada kata tepat selain

ucapan “terimakasih”

Semoga Allah selalu memberikan kesehatan dan kebahagiaan

Amin...



## MOTTO

Taruh sebagian dari dirimu adalah ambisi  
Kemudian sebagian darinya adalah tantangan

Allah S.W.T selalu menguji hambanya dengan masalah, tanpa masalah seorang insane takkan pernah berproses, kesuksesan semu adalah memandang hasil yang baik akan tetapi kesuksesan nyata adalah memandang proses yang baik.



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din-al-Islam.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berakhir dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.SI selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc, MEI selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
4. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku dosen wali.
5. Dr. Siswanto, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi, atas segala koreksi, evaluasi, bimbingan serta pengarahannya.
6. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
7. Seluruh pegawai dan staff TU Jurusan Dan Fakultas Ekonomi.
8. Sosok-sosok yang selalu dan terus menjadi motivasi, serta semangat untuk terus menikmati perjalanan hidup ini, Ayah (Suwadi), Ibu (Sukasih), Kakak (Indri Novianti dan Febrianti Dewi Saputri) serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
9. Keluarga besar Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

10. Para sahabat baikku (Aga Firdaus, R.Alif Fihky, Abiezar Afifi, Renita Putri, Yeni Setyaningrum, Sita Ayu, Rachma Nabilla, Nizar Ajeng Purbasari, Shofa Fauzia) dan teman-teman ekonomi angkatan 2012 yang selalu mengarahkan, memberi semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penyusun menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal'Alamin.

Malang, 16 Juni 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>ABSTRAK</b> .....	xvii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Landasan Teori .....	14
2.2.1 Teori Kecerdasan .....	14
2.2.1.1 Kecerdasan Intelektual .....	20
2.2.1.2 Indikator Kecerdasan Intelektual .....	21
2.2.1.3 Kecerdasan Emosional .....	24
2.2.1.4 Indikator Kecerdasan Emosional .....	25
2.2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan .....	27
2.2.2 Teori Pengalaman .....	29
2.2.2.1 Pengalaman kerja .....	30
2.2.2.2 Indikator pengalaman kerja .....	33
2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman .....	35
2.2.3 Teori Kinerja .....	36
2.2.3.1 Kinerja Karyawan .....	39
2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	40
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	43
2.3 Kerangka Konsep Penelitian .....	46
2.4 Hipotesis Penelitian .....	47
2.4.1 Hubungan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja secara Parsial .....	47
2.4.2 Hubungan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional pada Kinerja Karyawan secara Simultan .....	49

2.4.3 Hubungan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating. ....	49
--	----

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	53
3.2 Lokasi Penelitian .....	53
3.3 Populasi dan Sampel .....	53
3.4 Teknik Pengambilan Data .....	55
3.5 Data dan Jenis Data .....	56
3.6 Instrumen Penelitian .....	57
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	58
3.8 Metode Analisis Data .....	62
3.8.1 Uji Validitas .....	62
3.8.2 Uji Realiabilitas .....	63
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	64
3.8.3.1 Uji Normalitas .....	64
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas .....	65
3.8.3.3 Uji Heteroskedesitas .....	65
3.8.4 Analisis Verifikasi dengan Regressi .....	65
3.8.4.1 Analisis Regresi .....	66
3.8.4.2 Moderated Regression Analysis (MRA) .....	67
3.8.5 Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square) .....	67
3.8.6 Uji F (ANOVA) .....	68
3.8.7 Uji t .....	68

### **BAB 4 PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1 Paparan Data .....	69
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum .....	69
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum .....	70
4.1.3 Struktur Keorganisasian dan Uraian Tugas .....	71
4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan Dinas Pekerjaan Umum .....	73
4.1.5 Karakteristik Responden .....	75
4.1.5.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	76
4.1.5.2 Distribusi Frekuensi Usia .....	77
4.1.5.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan .....	77
4.1.5.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja .....	78
4.1.6 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	78
4.1.6.1 Uji Validitas .....	78
4.1.6.2 Uji Reliabilitas .....	82
4.1.7 Analisis Deskriptif Jawaban Responden .....	83
4.1.7.1 Analisis Deskripsi Jawaban Kecerdasan Intelektual ..	84
4.1.7.2 Analisis Deskripsi Jawaban Kecerdasan Emosional ..	87
4.1.7.3 Analisis Deskripsi Jawaban Pengalaman Kerja .....	93
4.1.7.4 Analisis Deskripsi Jawaban Kinerja Karyawan .....	96
4.1.8 Hasil Analisis Regresi .....	100

4.1.8.1 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	100
4.1.8.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	100
4.1.8.3 Hasil Uji Heteroskedetisitas.....	102
4.1.8.4 Hasil Uji Normalitas .....	103
4.1.9 Hasil Analisis Regresi Moderator .....	104
4.1.10 Uji Hipotesis .....	107
4.2 Pembahasan.....	112
4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial .....	112
4.2.1.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja...	112
4.2.1.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja...	114
4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional secara Simultan .....	116
4.2.3 Pengalaman sebagai Variabel Moderating berhubungan antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kinerja..	119
<b>BAB 5 PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran .....	122
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	75
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	76
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	77
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden .....	77
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden .....	78
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Kecerdasan Intelektual.....	79
Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Kecerdasan Emosional.....	80
Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Pengalaman Kerja .....	81
Tabel 4.9 Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Kinerja Karyawan .....	81
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Item Kuesioner .....	83
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Kecerdasan Intelektual .....	84
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Jawaban Kecerdasan Emosional .....	87
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Jawaban Pengalaman Kerja .....	93
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan .....	96
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	101
Tabel 4.16 Uji Normalitas.....	104
Tabel 4.17 Uji Ringkasan Hasil Analisa Regresi Moderator .....	105
Tabel 4.18 Uji Hipotesis Koefesien Regresi Kecerdasan Intelektual .....	107
Tabel 4.19 Uji Hipotesis Koefesien Regresi Kecerdasan Emosional .....	108
Tabel 4.20 Uji Hipotesis Pengaruh Simultan .....	109
Tabel 4.21 Klasifikasi Variabel Moderator .....	111

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Skripsi.....	46
Gambar 4.1 Struktur Keorganisasian .....	71
Gambar 4.2 Uji Asumsi Heteroskedetisitas Model 1 .....	102
Gambar 4.3 Uji Asumsi Heteroskedetisitas Model 2.....	103



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Deskripsi Responden

Lampiran 2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Lampiran 3 Analisis Deskriptif Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 4 Analisis Regresi Moderasi

Lampiran 5 Foto Dokumentasi



## ABSTRAK

Yulianto, Tri. 2016. SKRIPSI. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

---

---

Dalam dunia kerja banyak hal membuat para pekerja mampu untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Kecerdasan intelektual saja tidak cukup dalam membuat seorang pekerja sukses, untuk bekerja di bidang tertentu harus mempunyai tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang cukup, terlebih lagi ditunjang dengan modal pengalaman kerja akan dapat membantu seorang pekerja bekerja lebih baik. Ketiga variabel inilah dianggap mampu untuk mendukung hasil kinerja seorang pekerja, dengan demikian penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman sebagai variabel moderating.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah model penelitian pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data yang berupa angka. sampel yang digunakan sebanyak 122 responden dengan teknik pengambilan penelitian sensus. Pengujian dilakukan dua uji regresi, yang pertama pengujian variabel independen dilakukan tanpa variabel moderating, pengujian kedua dilakukan seluruh variabel independen bersama dengan variabel moderating.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji pertama secara simultan maupun parsial seluruh variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian dalam uji kedua setelah di moderasi dengan variabel pengalaman kerja, variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional menjadi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hal demikian variabel moderating pengalaman kerja hanya sebagai variabel prediktor moderasi.

## ABSTRACT

Yulianto, Tri. 2016. THESIS. The Effect of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence toward Employees' Working Performances with the Working Experience as a Moderating Variable in Public Works Division of Local Government, Property and Building Supervisory of Malang.

Advisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keywords : Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Working Experience, Employees' Working Performances.

---

---

In doing the job, there are many things which can make the employees able to achieve good working performance. The intellectual intelligence is not enough in making an employee become success, an employee must possess enough intellectual and emotional intelligence, and it will be even better if they have working experience which can help them do the job better. These three variables are considered advantageous in supporting the working performance; therefore, this research aims to discover the effect of intellectual intelligence and emotional intelligence towards employees' working performance with working experience as moderating variables.

This research is done in Public Works Division of Local Government of Malang. The research model is quantitative approach using numeric data. The samples are 122 respondents with the technique of census sampling. The two regression tests are done; first is independent variable testing which is done without moderating variable, second is all variables are tested with moderating variable.

The result shows that in the first testing simultaneously and partially, all variables of intellectual intelligence and emotional intelligence have effect on employees' working performances, in the second testing after being moderated with the working experience variable, the variable of intellectual and emotional intelligence have no significance effect on the employees' working performances. Therefore, moderating variable of working experience is only as predictor moderating variable.

## مستخلص البحث

تري يوليانتو. 2016. أثر الذكاء الفردي والذكاء العاطفي على أداء الموظفين بالخبرة العملية كالمتغير الوسيط في وكالة الأشغال العامة، السكنية، ومراقبة العمارة في مدينة مالانق. البحث الجامعي. كلية علم النفس في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانق. المشرف: د. سيسوانطو الماجستير.

الكلمات الرئيسية: الذكاء الفردي، الذكاء العاطفي، الخبرة العملية. في عالم العمل كان هناك الكثير من الأمور التي تجعل الموظف قادر على الحصول بنتائج الأداء الجيدة. الذكاء الفردي وحده لا يكفي لجعل الموظف ناجحاً، للعمل في مجال معين عليه أن يمتلك مستوى الذكاء الفردي والذكاء العاطفي عالياً، علاوة على ذلك، عندما كانت الخبرة العملية تدعمه في العمل نحو أفضل. تعتبر المتغيرات الثلاث لها قدرة على دعم نتائج الأداء للموظف، لذلك يهدف هذا البحث إلى معرفة أثر الذكاء الفردي والذكاء العاطفي على أداء الموظفين بالخبرة العملية كالمتغير الوسيط. ويتم إجراء هذا البحث في وكالة الأشغال العامة في مدينة مالانق. وهذا البحث من نوع البحث الكمي باستخدام البيانات على شكل الأرقام. وعدد عينته 122 مشاركاً، وطريقة جمع البيانات المستخدمة هي التعداد. أجري عليها اختباراً الانحدار، الاختبار الأول أجري على المتغيرات المستقلة دون المتغير الوسيط، والاختبار الثاني أجري على جميع المتغيرات المستقلة مع المتغير الوسيط. وتدل نتائج هذا البحث إلى أن في الاختبار الأول جزئياً أو كلياً الذكاء الفردي والذكاء العاطفي لهما أثر على أداء الموظفين، ثم في الاختبار الثاني أصبحت الذكاء الفردي والذكاء العاطفي غير مهمة على أداء الموظفين بعد زيادة المتغير الوسيط، وأصبحت الذكاء الفردي والذكاء العاطفي غير مهمة على أداء الموظفين، بالتالي المتغير الوسيط "الخبرة العملية" هو المتغير المتوقع الوسيط.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan maupun instansi agar dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Menurut Siagian (1998: 15), salah satu aspek penting dari pertumbuhan dan pemeliharaan citra birokrasi yang positif adalah upaya yang sistematis, programatis, dan berkesinambungan dalam peningkatan kemampuan kerja birokrasi termasuk kemampuan sumber daya manusia. Baik buruknya sumber daya manusia dalam perusahaan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002: 18). Maka dari itu tiap pegawai dalam perusahaan harus memiliki kompetensi yang mumpuni agar aktivitas organisasi berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan anugerah yang diberikan oleh Allah S.W.T kepada manusia yang menjadikan manusia lebih sempurna daripada makhluk lainnya, hal ini terdapat pada potongan ayat Al-Quran yang mengandung arti *"...dan di bumi itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang yakin, dan (juga) pada dirimu sendiri. Maka apakah kamu tidak perhatikan?"* (Al-Quran: Adz-Dzariat, 51:20 & 21).

Dengan adanya sepotong ayat di atas menunjukkan bahwa terdapat sumber daya dalam diri manusia salah satu sumberdaya tersebut adalah kecerdasan. Makhluk lain memiliki kecerdasan yang terbatas sedangkan manusia tidak. Dengan kecerdasan manusia mampu memahami segala fenomena kehidupan secara mendalam. Dengan kecerdasan pula manusia mampu mengetahui suatu kejadian kemudian mengambil hikmah dan pelajaran darinya.

Kalangan ilmuan kini semakin sadar betapa pentingnya manusia kembali berpaling untuk memahami dirinya sendiri lebih mendalam. Sebab dari beberapa penelitian yang ada, mengemukakan bahwa khususnya kemampuan intelektual adalah suatu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Menurut pendapat Carruso dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pada kenyataannya kemampuan intelektual yang diukur dengan IQ masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja, "*In Fact, many psychologists still believe that IQ is the single best predictor of workplace success*" Carruso (1999, p.2). Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam menganalisa sesuatu, kecerdasan intelektual berperan ketika seorang pekerja menggunakan kemampuan analisis dan kognitifnya untuk memecahkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapat hasil terbaik. Namun Daniel Goleman mempunyai pendapat berbeda bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif. Melalui penelitiannya, Goleman (2000: 46) mengemukakan bahwa

Emotional Quotient (EQ) menyumbang 80% dari faktor kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh Intelligence Quotient (IQ).

Dari pernyataan di atas bahwa secara proporsional kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang lebih signifikan dari pada kecerdasan intelektual terhadap kesuksesan seseorang, selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafsah (2013) dengan judul Pengaruh IQ dan EQ terhadap prestasi pembelajaran komputerisasi akuntansi dengan minat sebagai variabel moderating pada mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi umsu Medan adalah secara parsial variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat pemahaman mahasiswa. Sedangkan variabel-variabel lain berupa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kecerdasan emosional lebih berpengaruh dari pada kecerdasan intelektual, dengan mengandalkan kecerdasan intelektual saja karyawan tidak akan memperoleh hasil kinerja yang ideal.

Kinerja karyawan saat ini tidak hanya bertumpu pada peningkatan kemampuan inteligensi (IQ) dan kapasitas kecerdasan emosional (EQ) saja, karena pendidikan dan pengalaman dari tiap-tiap individu juga mendukung kualitas dari keberhasilan kinerja. Hal ini diungkapkan oleh Thoha, kemunculan inteligensi merupakan kecerdasan seseorang yang dibawa sejak lahir dan pengaruh pendidikan dan pengalaman (Thoha, 2000 dalam Armansyah, 2006).

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pepatah klasik mengatakan,

pengalaman adalah guru yang baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Berdasarkan pendapat dari Luthans (2006) kinerja ditentukan oleh pengalaman dengan pekerjaan yang bersangkutan, umur dan jenis kelamin. Dengan hal demikian, maka peneliti berkenan menambahkan pengalaman sebagai variabel moderating (variable memperkuat atau memperlemah hubungan antara variable bebas dan variable terikat).

Kinerja seorang pegawai akan menentukan kinerja dari organisasi dimana ia bekerja. Tugas masing-masing individu pegawai secara keseluruhan akan berdampak pada aktivitas organisasi tersebut, dengan demikian pengembangan kinerja dari masing-masing karyawan harus memperoleh perhatian secara intensif karena kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga membuat karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi, membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja (Davis & Newstrom, 1985).

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan kota Malang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan dasar di bidang Pengairan, Tata ruang, Bina Marga dalam pembangunan infrastruktur kota Malang oleh karena itu alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

dengan pengalaman sebagai variabel moderating, dikarenakan bahwasanya operasional Dinas Pekerjaan Umum sangat berkaitan dengan kemampuan yang melibatkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang akan berpengaruh terhadap kinerja.

Didalam kegiatan operasional secara tidak langsung memerlukan kemampuan teknis yang membutuhkan kemampuan kecerdasan intelektual untuk memecahkan masalah didalam pekerjaan yang akan dihadapi disamping itu juga memerlukan kemampuan kecerdasan emosional sehingga karyawan dapat mengenali diri, memotivasi, berempati dan mempunyai sosial skill yang baik untuk dapat bekerja dengan rekan kerja. Selain itu terdapat beberapa kabar berita yang dipost-kan oleh Media EHI (Entitas Hukum Indonesia) pada tahun 2013 bahwasanya kinerja Dinas Pekerjaan Umum dalam pembangunan infrastruktur kota Malang terkesan asal-asalan dan tidak terencana sebagai mana fungsi dari pada DPUPB (Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan) kota Malang (<http://entitas-hukum-indonesia.blogspot.co.id>).

Pada akhir Desember 2014 terdapat kabar baik mengenai kinerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan kota Malang sehingga meraih penghargaan terbaik ke-2 tingkat nasional. Dalam hal demikian secara tidak langsung terdapat upaya peningkatan kinerja yang terdapat dalam DPUPB sehingga kota Malang layak memperoleh penghargaan urutan kedua seteah Surabaya sebagai “Kota Metropolitan Terbaik” ([www.entitashukum.com](http://www.entitashukum.com)).

Dengan mengingat kegiatan operasional kerja di dinas Pekerjaan Umum sering kali berinteraksi langsung dengan masyarakat dandari beberapa paparan

diatas, maka peneliti berniat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (studi kasus pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial?
2. Apakah ada pengaruh antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara simultan?
3. Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman sebagai variabel moderating?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal – hal sebagai berikut :

1. Menguji dan mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial
2. Menguji dan mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara simultan
3. Menguji dan mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman sebagai variable moderating.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Memberikan tinjauan praktis di bidang akademik khususnya pada perguruan tinggi dalam mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan pengalaman dalam pola pengembangan daya mutu sumberdaya manusia sebagai calon pekerja dimasa yang akan datang.
2. Memberi masukan bagi instansi agar lebih meningkatkan kemampuan karyawan mereka dalam melaksanakan tugas dengan lebih memperhatikan pengembangan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan pengalaman melalui pelatihan sehingga mereka bekerja lebih optimal, berintegritas dan bertanggungjawab.
3. Memberikan informasi bagi kelompok responden mengenai pentingnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan pengalaman sehingga mereka dapat mengembangkan dan melatih kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan memperbanyak pengalaman sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja dan mampu bersaing guna menciptakan kinerja yang optimal.

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Hasil Penelitian terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Muta'asifah (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas kerja karyawan (Studi pada BMT Tamzis Wonosobo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan Emosional</li> <li>- Produktivitas kerja</li> </ul>	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dengan menggunakan perhitungan uji <math>r</math>, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dengan hasil 21,1% didapatkan dari pengujian determinasi R square</li> <li>- Dengan menggunakan uji simultan <math>F_{hitung} = 2,675</math> lebih besar dari pada <math>F_{tabel} = 2,553</math>, maka dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.</li> </ul>
2	Zulfana (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan Emosional</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Metode analisis deskriptif dan deduktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan</li> </ul>

		Karyawan Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen			terhadap kinerja karyawan, dengan uji hipotesis secara simultan $F_{hitung} = 71,560$ lebih besar dari pada $F_{tabel} = 2,31$ dengan signifikansi dibawah 0,05
3	Husain (2013)	Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada kantor dinas pendapatan daerah kota Malang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan Emosional (EQ)</li> <li>- Kecerdasan Spiritual (SQ)</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Analisis Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang</li> <li>- Secara parial kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Kecerdasan emosional memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan kecerdasan spiritual</li> </ul>
4	Hafsah (2013)	Pengaruh IQ dan EQ terhadap prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intelligence Quotient (IQ)</li> <li>- Emosional</li> </ul>	Statistik deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara simultan terdapat pengaruh kecerdasan</li> </ul>

		<p>pembelajaran komputerisasi akuntansi dengan minat sebagai variabel moderating pada mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi UMSU Medan</p>	<p>Quotient (EQ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestasi Pembelajar</li> <li>- Minat</li> </ul>		<p>intelektual dan kecerdasan emosional terhadap tingkat pembelajaran akuntansi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara parsial variabel yang signifikan adalah kecerdasan emosional terhadap tingkat pembelajaran akuntansi, sedangkan variabel kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan</li> <li>- Variabel IQ dan EQ berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran akuntansi dengan minat sebagai variabel moderating</li> </ul>
5	Trihandini (2005)	<p>Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di Hotel Horison Semarang)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan Intelektual</li> <li>- Kecerdasan Emosional</li> <li>- Kecerdasan Spiritual</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	<p>Multiple Analysis Regression (Analisis Regresi Berganda)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara parsial dan simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> </ul>

Atas hasil penelitian diatas, maka peneliti ingin membandingkan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dari berbagai aspek, sebagai berikut:

1. Dalam penelitian yang dilakukan Muta'asifah (2003) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktifitas kerja (studi pada BMT Tamzis Wonosobo). Persamaan penelitian dengan peneliti adalah variabel bebasnya sama-sama menggunakan kecerdasan emosional hanya saja dalam penelitian ini terdapat penambahan variabel bebas yaitu kecerdasan spiritual dan variabel moderate (variabel memperkuat dan memperlemah) yaitu variabel pengalaman. Selain itu penelitian yang dilakukan Muta'siah mempunyai kesamaan menggunakan teori kecerdasan emosional dari Goleman. Perbedaan lain terletak pada variabel terikat, Muta'asifah menggunakan produktifitas kerja dan peneliti menggunakan variabel bebas kinerja karyawan. Metode yang digunakan oleh Muta'asifah adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian yang dilakukan Fatma Zulfanah (2015) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan terhadap rumah sakit Wava Husada Kepanjen. Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah variabel bebasnya yaitu variabel kecerdasan emosional dan variabel terikat adalah kinerja karyawan sedangkan perbedaan penelitian terletak pada penambahan variabel bebas yaitu kecerdasan spiritual dan

variabel moderate (variabel memperkuat dan memperlemah) yaitu variabel pengalaman. Teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan Fatma Zulfana untuk variabel kecerdasan emosional sama yaitu dengan menggunakan teori Goleman, sedangkan untuk variabel kinerja menggunakan teori Malthis dan Jackson. Hasil dari penelitian ini adalah Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Dalam penelitian yang dilakukan Saddam Amir Husein (2013) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada kantor dinas pendapatan daerah kota Malang). Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah terletak pada variabel bebasnya menggunakan kecerdasan emosional dan variabel terikatnya menggunakan kinerja namun perbedaannya tidak adanya variabel moderate yaitu variabel pengalaman dan peneliti tidak membahas kecerdasan spiritual seperti penelitian yang dilakukan oleh Saddam Amir Husein. Dalam penelitian ini teori kecerdasan emosional menggunakan teori Goleman dan teori kinerja menggunakan teori Mathis dan Jackson. Hasil dari penelitian ini adalah Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang. Secara parial kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan

emosional memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan kecerdasan spiritual.

4. Dalam penelitian yang dilakukan Hafsah (2013) dengan judul pengaruh IQ dan EQ terhadap prestasi pembelajaran komputerisasi akuntansi dengan minat sebagai variabel moderating pada mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi UMSU medan persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan variabel IQ dan EQ sebagai variabel bebas hanya saja perbedaannya terletak pada variabel terikat penelitian ini menggunakan prestasi pembelajaran dan variabel moderating dari penelitian ini menggunakan variabel minat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan hasil dari penelitian ini adalah secara simultan IQ dan EQ berpengaruh signifikan terhadap prestasi pembelajaran namun secara parsial hanya EQ yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi pembelajaran sedangkan IQ tidak pengaruh.
5. Dalam penelitian yang dilakukan R.A Fabiola Meirnayati Trihandini (2005) dengan judul analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi kasus di hotel horizon Semarang). Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah terdapat pada variabel bebas yaitu variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sedangkan variabel terikatnya sama-sama menggunakan kinerja karyawan hanya saja penelitian yang dilakukan oleh R.A Fabiola Merinayati Trihandini tidak adanya variabel pengalaman sebagai variabel moderate dan peneliti tidak membahas adanya kecerdasan

spiritual sebagai variabel bebas seperti penelitian yang dilakukan oleh R.A Fabiola Meirnayati. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan hasil dari penelitian ini adalah secara parsial dan simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2.1 Landasan Teori**

### **2.1.1 Teori Kecerdasan**

Manusia telah dianugerahi oleh Allah akal agar mereka menjadi cerdas dan dapat memilih jalan kebaikan, kecerdasan ini merupakan konsep yang sangat penting untuk dibahas. Dalam definisi kecerdasan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kecerdasan sebagai perihal cerdas, atau kesempurnaan perkembangan akal budi (seperti kepandaian dan ketajaman pikiran), sedangkan Kecerdasan (dalam bahasa Inggris disebut *intelligence* dan bahasa Arab disebut *al-dzaka*) menurut arti bahasa adalah pemahaman, kecepatan, dan kesempurnaan sesuatu.

Salah satu tanda untuk menilai seseorang cerdas atau tidak adalah kecepatan berpikir, kecepatan mengambil keputusan ketika berhadapan dengan sebuah masalah. Menurut Taqyuddin an-Nabhani (1973: 28), pada hakikatnya pemikiran (*fikr*) atau kesadaran rasional (*al-idrak al-'aqli*) merupakan pengkajian untuk mengetahui realitas sebagai obyek kajian dengan cara mentransfer fakta ke otak melalui indera, disertai dengan adanya sejumlah informasi pendahulu yang sudah dimiliki (*ma'lumat sabiqah*) yang akan digunakan untuk menafsirkan/menilai fakta yang ada. Oleh karena itu, berpikir merupakan proses yang melibatkan fakta atau realitas, indera, otak dan informasi yang dimiliki. Modal kecerdasan seperti

ini bisa dimiliki oleh semua orang tergantung bagaimana ia membangun kemampuan berpikirnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang mendefinisikan kata inteligensi, faktor itu dapat berupa pengalaman hidup, latar belakang pendidikan, kebudayaan, suku, agama, lokasi, dan lain-lain (Adi Gunawan, 2006: 217).

Adapun beberapa perbedaan pendapat diantara para pakar yaitu :

1. Menurut Feldman, kecerdasan merupakan kemampuan untuk memahami dunia, berpikir secara rasional dengan menggunakan sumber-sumber atau referensi secara efektif pada saat menghadapi sebuah tantangan.
2. Menurut M Dalyono, inteligensi adalah kemampuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap sesuatu situasi atau masalah, yang meliputi berbagai jenis kemampuan psikis seperti abstrak, berpikir mekanis, matematis, memahami, mengingat, berbahasa, dan sebagainya.
3. Menurut Goddard Intelegensi sebagai tingkat kemampuan pengalaman seseorang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang langsung dihadapi dan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan datang.
4. Senada dengan itu Howard Gardner juga mendefinisikan tentang kecerdasan, yaitu bahwa kecerdasan adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk memecahkan masalah, mengembangkan masalah baru yang hadir untuk dipecahkan, kemudian mengambil hikmah atau pelajaran yang bermanfaat dari masalah-masalah yang dihadapi untuk kehidupannya.

Dengan demikian dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan atau intelegensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kecerdasan sangat mempengaruhi perkembangan individu seseorang. Dalam kesehariannya terlihat perbedaan kemampuan dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari dan dalam menyelesaikan masalah. Seseorang yang memiliki kecerdasan diatas rata-rata maka ia dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan cepat dan berhasil. Akan tetapi sebaliknya, jika seseorang memiliki tingkat kecerdasan dibawah rata-rata, ia akan sulit untuk melaksanakan tugasnya.

Dalam Islam konsep mengenai kecerdasan, disebutkan dalam Al-Quran dan Al-hadist sebagai berikut :

Surat Al-Isra' ayat 70

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

*“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”(Q.S. 17: 70).*

Allah memuliakan Bani Adam yaitu manusia dari makhluk-makhluk yang lain, baik malaikat, jin semua jenis hewan, dan tumbuh-tumbuhan, kelebihan manusia dari makhluk-makhluk yang lain berupa fisik maupun non fisik.

Sebagaimana dalam tafsir Quraish shihab atas ayat tersebut adalah kata كَرَمْنَا (*karramna*) terambil dari kata yang terdiri dari huruf-huruf *kaf*, *ra'* dan *mim*, yang mengandung makna kemuliaan, serta keistimewaan sesuai objeknya. *Karramna* adalah anugerah berupa keistimewaan yang sifatnya internal, dalam konteks ayat ini manusia dianugerahi Allah keistimewaan yang tidak dianugerahkan-Nya kepada selainnya dan itulah yang menjadikan manusia mulia serta harus dihormati dalam kedudukannya sebagai manusia. (M. Quraish Shihab, 2002: 574)

Selain itu Allah S.W.T akan mengangkat derajat pada seseorang yang mempunyai kecerdasan yang dilihat dari sudut pandang kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang telah terlampir pada salah satu ayat Al-Qur'an tepatnya surah Al – Mujadilah ayat 11

يَتَّيِبُهُا اللَّهُ إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا  
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“... Allah akan mengangkat orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat...”(Q.S.58 : 11)

Arti dari ayat tersebut adalah ada orang yang akan diangkat derajatnya oleh Allah, yaitu orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu pengetahuan, dengan beberapa derajat. Sebagaimana orang yang beriman adalah orang yang menggunakan hati atau kalbu untuk memperoleh pengetahuan yang didasari dengan tingkat kecerdasan emosional (EQ) pada seseorang sedangkan orang yang berilmu adalah seseorang yang menggunakan segenap akal dan

pikirannya untuk memperoleh pengetahuan dengan didasari oleh tingkat kecerdasan intelektual (IQ) pada seseorang. Orang yang beriman dan berilmu pengetahuan akan menunjukkan sikap yang arif dan bijaksana. Iman dan ilmu tersebut akan membuat orang mantap dan agung.

Sebagaimana dalam tafsir Quraish Shihab bahwasanya dijelaskan yang dimaksud dengan yang berilmu itu artinya yang diberi pengetahuan. Ini berarti pada ayat tersebut membagi kaum beriman kepada dua kelompok besar, yang pertama sekedar beriman dan beramal saleh, dan yang kedua beriman dan beramal saleh serta memiliki pengetahuan. Derajat kelompok kedua ini menjadi lebih tinggi, bukan saja karena nilai ilmu yang disandangnya, tetapi juga amal dan pengajarannya kepada pihak lain baik secara lisan, tulisan maupun dengan keteladanan. (Quraish Shihab 2002:79-80)

Seseorang yang dapat menguasai dunia ini adalah orang-orang yang berilmu, mereka dengan mudah mengumpulkan harta benda, mempunyai kedudukan dan dihormati orang. Ini merupakan suatu pertanda bahwa Allah mengangkat derajatnya.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan jika ilmu tersebut dimanfaatkan untuk kemaslahatan umat. Akan tetapi jika pengetahuan yang dimiliki tersebut hanya digunakan untuk mencelakakan atau membahayakan orang lain maka hal tersebut tidak dibenarkan. Jadi antara iman dan ilmu harus selaras dan seimbang, sehingga kalau menjadi ulama, ia menjadi ulama yang berpengetahuan luas.

Dari pemaparan teori dan ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan kecerdasan diatas terdapat pula potongan ayat yang menjelaskan tentang kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sebagaimana terdapat pada surat sebagai berikut:

- a. Surat tentang kecerdasan intelektual terdapat pada surat Al-Baqarah ayat 269

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

*"Allah menganugraahkan al-Hikmah (kefahaman yang dalam tentang al-Qur'an dan as-Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barang siapa yang dianugrahi hikmah, ia benar-benar telah dianugrahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)."(Q.S. 2: 269)*

Dalam ayat tersebut kata 'aql juga dapat dihubungkan dengan predikat orang-orang yang mempunyai kecerdasan intelektual seperti kata (orang-orang yang mempunyai pikiran).

Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang berhubungan dengan proses kognitif seperti berpikir, daya menghubungkan, dan menilai atau memprtimbangkan sesuatu atau kecerdasan yang berhubungan dengan strategi pemecahan masalah dengan menggunakan logika.

- b. Surat tentang kecerdasan emosional terdapat pada surat al-hajj ayat 46

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا ۗ فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

*"Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau*

*mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada.” (Q.S. 22: 46)*

Di dalam Al-Qur'an terkadang nafs dalam arti kalbu, dalam qalb yang merupakan wadah, dipahami dalam arti "alat" untuk memperoleh pengetahuan (M. Quraish Shihab, 2007: 384). Dalam menggunakan aktifitas kecerdasan emosional seringkali dihubungkan dengan kalbu. Oleh karena itu, kata kunci utama EQ di dalam Al-Qur'an dapat ditelusuri melalui kata kunci "kalbu" dan tentu saja dengan istilah-istilah lain yang mirip dengan fungsi kalbu seperti jiwa, intuisi, dan beberapa istilah lainnya.

Dengan kecerdasannya, manusia berusaha mensejahterakan diri dan kualitas kehidupannya. Pentingnya menggunakan akal sangat dianjurkan oleh Islam. Tidak terhitung banyaknya ayat-ayat Al-Quran dan Hadist Rasulullah SAW yang mendorong manusia untuk selalu berfikir. Manusia tidak hanya disuruh memikirkan dirinya, tetapi juga dipanggil untuk memikirkan alam jagad raya, dalam konteks Islam memikirkan alam semesta akan mengantarkan manusia kepada kesadaran akan kemahakuasaan Sang Pencipta (Allah SWT).

#### **2.2.2.1 Kecerdasan Intelektual**

Intelligence Quotient atau yang biasa disebut dengan IQ merupakan istilah dari pengelompokan kecerdasan manusia yang pertama kali diperkenalkan oleh Alferd Binet, ahli psikologi dari Perancis pada awal abad ke-20. Kemudian Lewis Terman dari Universitas Stanford berusaha membakukan test IQ yang

dikembangkan oleh Binet dengan mengembangkan norma populasi, sehingga selanjutnya test IQ tersebut dikenal sebagai test Stanford-Binet.

Kecerdasan intelektual (IQ) adalah salah satu kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan berpikir rasional dan logika. Dalam hal ini berkaitan dengan ketrampilan bicara, kecerdasan akan ruang, kesadaran akan sesuatu yang tampak, dan penguasaan matematika.

Robins dan Judge (2008: 57) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan (ability) kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kecerdasan intelegensi (IQ) sebenarnya memiliki definisi yang jelas berbeda. Namun sebagian orang beranggapan kedua istilah ini mempunyai definisi yang sama. Kecerdasan Intelegensi (IO) adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat kecerdasan (David Wechler dalam majalah An Nadhloh: 19). Semakin tinggi hasil tes yang didapat seseorang maka semakin tinggi pula taraf kecerdasan intelektual yang dimilikinya.

#### **2.2.1.2 Indikator kecerdasan intelektual**

Tujuh dimensi menurut Robbins (2001: 58) dalam kecerdasan intelektual adalah:

1. **Kecerdasan angka**, merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat
2. **Pemahaman verbal**, merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar
3. **Kecepatan persepsi**, merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
4. **Penalaran induktif**, merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu

5. **Penalaran deduktif**, merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
6. **Visualisasi spasial**, merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
7. **Daya ingat**, merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu (Moustafa dan Miller, 2003: 5).

- a. Kemampuan verbal

Kemampuan dalam kecakapan, ketrampilan, kecepatan, dan kebenaran mengolah kata untuk melihat bagaimana pemikiran dalam menggunakan kata-kata.

- b. Kemampuan matematika

Kemampuan dasar matematika yang pernah dipelajari di bangku sekolah. Sejauh mana kemampuan di bidang matematika ini tergantung dari bakat-bakat yang dimiliki.

- c. Kemampuan ruang

Kemampuan memvisualisasikan suatu benda dan pengertiannya serta berpikir secara abstrak melalui benda atau symbol. simbol

Wiramiharja (dalam R.A Fabiola Meirnayati T., S.Psi) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual dalam penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes intelegensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah :

- a. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk
- b. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa
- c. Pemahaman dan nalar dibidang numeric atau berkaitan dengan angka biasa disebut kemampuan numeric.

Apabila merujuk pada indikator dari Robbin, Miller dan Wiramiharja terdapat persamaan yang terletak pada tiga indikator yaitu kemampuan figur mempunyai arti sama dengan kemampuan spasial, kemampuan verbal, dan kemampuan numeric atau angka sehingga dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Miller dikarenakan pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan pengukuran tunggal.

Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang. Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistic tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustofa dan Miller, 2003: 5).

### **2.2.1.3 Kecerdasan Emosional**

Definisi dari kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2005: 43), sedangkan Rachmi (2010: 31) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Kecerdasan emosi menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat dan menerapkan secara efektif energy emosi dalam kehidupan sehari-hari. Melandy dan Aziza (2006: 42) menyatakan bahwa, kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif.

Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup, dia juga berpendapat bahwa pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) hanyalah sebesar 20 % sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk didalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ). (Goleman, 2005: 16)

Melandy dan Aziza (2006: 44) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi.

#### **2.2.1.4 Indikator Emosional**

Goleman (2005: 75) membagi kecerdasan emosional menjadi lima bagian yaitu tiga komponen berupa kompetensi emosional (pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi) dan dua komponen berupa kompetensi social (empati dan ketrampilan social). Lima komponen kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut.

##### **a. Pengenalan Diri (Self Awareness)**

Pengenalan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri. Memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Unsur-unsur kesadaran diri yaitu kesadaran emosi, penilaian diri dan percaya diri.

**b. Pengendalian Diri (Self Regulation)**

Pengendalian diri adalah kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosi. Unsur-unsur pengendalian diri yaitu kendali diri, sifat dapat dipercaya, kehati-hatian, adaptabilitas, dan inovasi.

**c. Motivasi (Motivation)**

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Unsur-unsur motivasi, yaitu dorongan prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.

**d. Empati (Empathy)**

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsur-unsur empati yaitu memahami orang lain, mengembangkan orang lain, orientasi pelayanan, memanfaatkan keragaman, dan kesadaran politis.

**e. Keterampilan Sosial (Social Skills)**

Ketrampilan social adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan bekerjasama dalam tim. Unsur-unsur ketrampilan sosial yaitu komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, membangun hubungan, kolaborasi dan kooperasi, dan kemampuan tim.

Menurut Robbins dan Judge (2009: 335) batasan atas dimensi kecerdasan emotional terdiri dari lima dimensi, yaitu:

1. **Kesadaran diri** – sadar atas apa yang dirasakan diri sendiri.
2. **Manajemen diri** – kemampuan mengelola emosi dan dorongan-dorongan diri sendiri.
3. **Motivasi** – kemampuan bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
4. **Empati** – kemampuan untuk dapat memahami diri sendiri maupun memahami orang lain.
5. **Keterampilan sosial** – kemampuan menangani emosi-emosi orang lain.

Dari indikator kecerdasan emosional antara Daniel goleman dan Robbins terdapat persamaan indikator secara keseluruhan. Hanya saja perbedaan diantara keduanya terletak pada indikator manajemen diri dan pengendalian diri namun kedua indikator yang berbeda tersebut mempunyai arti yang sama. Dalam penelitian ini merujuk pada indikator yang diungkapkan oleh Daniel goleman sebagai alat ukur kecerdasan emosional.

### 2.2.1.5 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan

Intelligensi atau kecerdasan orang satu dengan yang lainnya cenderung berbeda-beda. Hal ini karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Adapun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut: (Djaali, 2012: 74)

- a. **Faktor bawaan**, dimana faktor ini ditentukan oleh sifat yang di bawa sejak lahir. Batas kesanggupan atau kecakapan seseorang dalam pemecahan masalah antara lain ditentukan oleh faktor bawaan.
- b. **Faktor minat dan pembawaan yang khas**, dimana minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan atau motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar, sehingga apa yang diminati oleh manusia dapat memberikan dorongan untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.
- c. **Faktor pembentukan**, dimana pembentukan adalah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Faktor pembentukan disini dibedakan antara pembentukan sengaja, seperti yang dilakukan di sekolah dan pembentukan tidak disengaja, seperti pengaruh alam disekitarnya.
- d. **Faktor kematangan**, dimana tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ manusia baik fisik maupun psikis dapat dikatakan telah matang jika ia telah

tumbuh dan berkembang hingga mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Oleh karena itu, tidak mengherankan bila anak-anak belum mampu mengerjakan atau memecahkan soal-soal matematika, karena soal-soal itu masih terlalu sukar baginya. Organ tubuhnya dan fungsi jiwanya masih belum matang untuk menyelesaikan soal tersebut dan kematangan berhubungan erat dengan umur.

- e. **Faktor kebebasan**, yang berarti manusia dapat memilih metode tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Disamping kebebasan memilih metode juga bebas dalam memilih yang sesuai dengan kebutuhannya.

### **2.2.2 Teori Pengalaman**

Sesuai dengan kamus besar bahasa Indonesia pengalaman diartikan sebagai suatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung). Pengalaman dapat diartikan juga sebagai yang menerima dan menyimpan peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu, yang berfungsi sebagai referensi otobiografi. (Daehler & Bukatko, 1985 dalam Syah, 2003)

Knoers dan Haditono (1999) mengatakan bahwa pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Pengalaman cukup penting karena dalam proses seleksi pegawai suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti diberikan.

Dalam pandangan islam pengalaman sangat penting bagi kelangsungan hidup karena secara hakiki manusia tidak dianjurkan hanya mencari pengetahuan yang hanya berorientasi pada urusan akhirat saja. Akan tetapi, manusia diharapkan terus mencari pengetahuan tentang urusan dunia sehingga manusia mampu menjaga keseimbangan dirinya dalam menjalani realita kehidupan ini, termasuk dalam mencari pengalaman agar memperoleh pengetahuan.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Quran surat al-Qashash ayat 77 :

وَأَبْتِغِ فِي مَاءِ آتَانِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”(QS.28: 77).*

Manusia memiliki potensi untuk mengetahui dan memahami apa yang ada

di alam semesta ini. Serta mampu mengkorelasikan pengalaman-pengalaman masa lalu, menghubungkan fenomena yang satu dengan yang lainnya. Karena hanya manusia yang disamping diberi kelebihan indera, manusia juga diberi kelebihan akal.

### 2.2.2.1 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001: 74). Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Syukur (2001: 83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak pengalaman.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja, sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki makin rendah. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang baik (experience is the best of teacher).

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Tenaga kerja yang mempunyai pengalaman yang cukup biasanya lebih diprioritaskan oleh perusahaan, hal ini disebabkan tenaga kerja

yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan permintaan perusahaan dan disamping itu perusahaan hanya perlu memberikan pelatihan yang tidak memakan waktu dan biaya banyak namun tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan terkadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan (Siswanto, 2002: 163).

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat

tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

#### **2.2.2.2 Indikator Pengalaman kerja**

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut (Foster, 2001: 43) adalah sebagai berikut :

##### **a. Lama waktu/ masa kerja.**

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

##### **b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.**

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau kerjaan.

**c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.**

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Selain itu ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Asri, 1986: 131) adalah sebagai berikut :

- a. Gerakannya mantap dan lancar, setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Gerakannya berirama, artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- e. Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Dari indikator di atas yang diungkapkan oleh Foster dan Asri terdapat perbedaan indikator untuk mengukur pengalaman kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, namun dalam penelitian ini merujuk pada

indikator yang diungkapkan oleh Foster dikarenakan peneliti berkeinginan untuk mengukur pengalaman kerja seorang karyawan dengan menggunakan alat ukur lamanya waktu/masa kerja dan banyaknya pelatihan sebagaimana indikator tersebut terdapat pada teori foster untuk mengukur pengalaman kerja seorang karyawan.

### **2.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja**

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan maka perlu diperhatikan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak Ahmadi (2004: 57) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil, dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Waktu**

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak

#### **b. Frekuensi**

Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

#### **c. Jenis tugas**

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

#### **d. Penerapan**

Semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentu akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

**e. Hasil**

Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

**2.2.3. Teori Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Sedangkan menurut Hasibuan (2002) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Simanjuntak (2005), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.”

Menurut Foster dan Seeker (2001) mengutarakan bahwa, “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 2002).

Menurut Barry Chusway (1996), kinerja diartikan dengan manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi akan tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Ekonomi Islam sangat mendorong produktifitas dan mengembangkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Islam melarang menyia-nyiaikan potensi material maupun potensi sumber daya manusia. Di dalam ekonomi Islam kegiatan produksi menjadi suatu istimewa sebab di dalamnya terdapat faktor itqan (profesionalitas) yang dicintai Allah dan ihsan yang diwajibkan Allah atas segala sesuatu.

Islam memandang bekerja adalah kewajiban dan menjadi hak sekaligus. Sebagaimana firman Allah yang terdapat pada surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang*

*nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*  
(QS. 9: 105).

M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menerangkan bahwa, kata **اعملوا** dan **قل** diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk orang lain atau masyarakat umum. **فسيرى الله**, yang artinya maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal perbuatan kamu dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan kepada Allah melalui kematian **وَسْتُرُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ**

**وَالشَّهَادَةِ** artinya, yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati. (M. Quraish Shihab, 2006: 711)

Ayat ini menurut M. Quraish Shihab bertujuan untuk mendorong umat manusia agar mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka, dengan cara mengingatkan mereka bahwa setiap amal yang baik dan buruk memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan, dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakikatnya, yaitu Rasul S.A.W, dan saksi-saksi dari umat muslim setelah Allah SWT. Setelah itu, Allah akan membuka tabir yang menutupi mata mereka yang mengerjakan amal-amal tersebut pada hari kiamat, sehingga mereka pun mengetahui dan melihat hakikat amal mereka sendiri. Dari uraian tafsir tersebut, dapat dikatakan bahwa umat manusia diperintahkan oleh Allah untuk

selalu melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan untuk orang lain.

#### **2.2.2.4 Kinerja karyawan**

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, Jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada pegawai dalam melaksanakan tugas- tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2002).

Definisi kinerja sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu :

“perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan hasil standar kerja yang ditetapkan” Dessler (1997), “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau successful role achievement yang diperoleh dari pembuatan-pembuatannya” As’ad (1991), “hasil kerja baik yang kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan” Mangkunegara (2009), “konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasarkan standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan” Siagian (2003). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

#### **2.2.2.5 Indikator kinerja**

Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu dapat mencapai bahkan melampaui target yang ditentukan sebelumnya. Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Miner (1988; dalam Surya, 2004) menyatakan bahwa dimensi adalah ukuran dan penilaian dari perilaku yang actual di tempat kerja, dimensi kerja tersebut mencakup beberapa hal sebagai berikut:

- a. **Quality of output**, kinerja seseorang individu dinyatakan baik apabila kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang di tentukan.
- b. **Quantity of output**, kinerja seseorang juga diukur dari jumlah output yang dihasilkan. Seseorang individu dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah/kuantitas output yang dicapai dapat melebihi atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas output tersebut.
- c. **Time at work**, dimensi waktu juga menjadi pertimbangan di dalam mengukur kinerja seseorang. Dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus dicapai, seorang individu dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu.
- d. **Cooperation With Other's work**, kinerja juga dinilai dari kemampuan seorang individu untuk tetap bersifat kooperatif dengan pekerja lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Sedangkan Bernadin (1993; dalam Trihandini, 2006) menjelaskan bahwa terdapat lima criteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

**a. Kualitas**

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

**b. Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.

**c. Ketetapan waktu**

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

**d. Efektifitas**

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.

**e. Kemandirian**

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

Selain itu menurut Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan menggunakan standar pekerjaan yang dapat dicapai melalui dua aspek yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. **Kualitas**, adalah hasil akhir suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

- b. **Kuantitas**, adalah volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang ditargetkan oleh perusahaan
- c. **Ketetapan waktu**, adalah target waktu yang telah direncanakan dan ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari indikator beberapa pakar peneliti diatas terdapat persamaan indikator untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan indikator yang terdapat pada benardin dikarenakan di dalam teori Benardin terdapat kesamaan indikator yang ada pada Minner, hanya saja berbeda dari segi struktur bahasa namun keduanya mengandung arti yang sama.

#### **2.2.2.6 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

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

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

Menurut Simamora (2004), kinerja SDM dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latarbelakang dan demografi.
2. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi :

#### **1. Faktor internal pegawai**

Faktor- faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

- Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.
- Faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

#### **2. Faktor lingkungan internal organisasi**

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat dia berkerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, system kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan perkerjaan, serta system manajemen dan kompensasi.

### **3. Faktor lingkungan eksternal organisasi**

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi, inflansi.

Terkait dengan faktor-faktor yang diungkapkan oleh beberapa pakar diatas, Simamora menyatakan faktor individu terdiri dari kemampuan dan keahlian berkaitan erat dengan tingkat kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan demikian Robbins mengungkapkan “Kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan dan kemampuan.”(Robbin, 2003: 70).

Dalam hal mengenai kemampuan individu Robbins menegaskan bahwa kemampuan-kemampuan keseluruhan individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Lebih lanjut, menurut robbin menyatakan “Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental.” Sedangkan kemampuan fisik adalah “Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa.”(Robbin, 2003: 50-52).

Dalam faktor psikologi yang diungkapkan oleh Simamora yaitu terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi berkaitan erat dengan kecerdasan emosional (EQ) yang dimana faktor-faktor tersebut dapat meningkat karena berkembangnya kecerdasan emosional yang ada pada keadaan internal pegawai seperti yang diungkapkan oleh Wirawan.

Menurut Wirawan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor bawaan dan faktor yang diperoleh seseorang. Faktor bawaan itu adalah bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik sedangkan faktor yang diperoleh itu adalah pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan beberapa faktor yang ada, tidak terlewatkan pula hal yang harus diperhatikan yaitu faktor organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja SDM baik faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi.

### **2.3 Kerangka Konsep Penelitian**

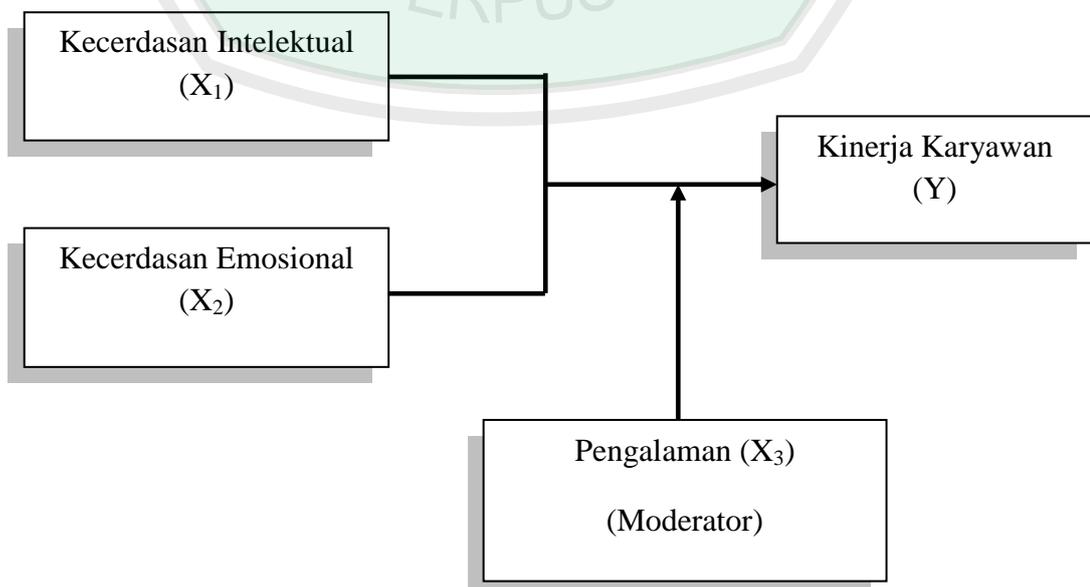
Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen yaitu variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab variable dependen (terikat) (Sugiyono, 2008). Variable Independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.
2. Variabel Dependen yaitu variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable independen (Sugiyono, 2008). Variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

3. Variabel Moderating yaitu variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2008). Variabel moderating pada penelitian ini adalah pengalaman.



Hubungan antara variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi tersebut dapat dilihat pada gambar.



**Ket :**  = **Garis Pengaruh**

**Gambar 2.1**  
**Alur Kerangka Pemikiran**

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dari masing-masing kausalitas akan diuji dideskripsikan dengan hipotesis sebagai berikut :

### **2.4.1 Hubungan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial**

#### **H<sub>1</sub>: Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan**

Selama ini banyak orang menganggap bahwa jika seseorang memiliki tingkat kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi, maka orang tersebut memiliki peluang untuk meraih kesuksesan yang lebih besar dibandingkan dengan orang yang memiliki kecerdasan intelektual rendah. Para psikolog menyusun berbagai tes untuk mengukur kecerdasan intelektual, dan tes tersebut menjadi alat memilah manusia ke dalam berbagai tingkatan kecerdasan yang kemudian lebih dikenal dengan istilah IQ (Intelligence Quotient), menurut teori ini, semakin tinggi IQ seseorang, semakin tinggi pula kecerdasannya (Zohar dan Marshall, 2007: 3).

Menurut pendapat umum kecerdasan intelektual berperan besar dalam keberhasilan manusia. Artinya hanya mereka yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, matematis saja yang mampu mewujudkan keberhasilan termasuk keberhasilan dalam pekerjaan. Seperti halnya seorang karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang baik maka mampu memahami serta

menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Armanysah (2006) bahwa inteligensi berpengaruh dalam membentuk perilaku kerja.

## **H<sub>2</sub>: Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.**

Selain kecerdasan intelektual yang ada pada karyawan, kecerdasan emosional juga akan dilihat pengaruhnya terhadap kinerja, alasannya karena kecerdasan emosional memiliki komponen yang dapat mempengaruhi kesuksesan dalam bekerja yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, ketrampilan sosial. Komponen tersebut akan timbul pada seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya. Menurut Daniel Goleman (2000: 46) mengemukakan bahwa Emotional Quotient (EQ) menyumbang 80% dari faktor kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh Intelligence Quotient (IQ). Dari definisi tersebut jelas bahwa kecerdasan emosional sangat mendukung kinerja yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

### **2.4.2 Hubungan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan secara simultan**

## **H<sub>3</sub>: Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Untuk dapat memperoleh hasil kinerja yang optimal seorang pekerja atau karyawan harus memiliki keseimbangan yang baik antara IQ dan EQ karena seseorang dengan ketrampilan emosional yang berkembang baik berarti kemungkinan besar ia akan berhasil juga mengembangkan kecerdasan intelektualnya dan memiliki motivasi berprestasi.

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Hafsah (2013) dengan judul Pengaruh IQ dan EQ terhadap prestasi pembelajaran komputerisasi akuntansi dengan minat sebagai variabel moderating pada mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi UMSU Medan menyatakan secara simultan terdapat pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap tingkat pembelajaran akuntansi. Hal tersebut dikarenakan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional saling memberi pengaruh terhadap kesuksesan.

Melalui kecerdasan intelektual dengan kemampuan membaca, menulis dan berhitung yang merupakan ketrampilan kata dan angka sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai kesuksesan namun definisi keberhasilan hidup tidak berhenti pada kemampuan intelektual saja akan tetapi kecerdasan emosional juga turut mendukung atas tercapainya kesuksesan, melalui kecerdasan emosional dengan kemampuan memahami perasaan dan maknanya dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

#### **2.4.3 Hubungan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderating**

**H<sub>4</sub>: Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman sebagai variabel moderating.**

Inteligensi adalah kemampuan verbal, keterampilan-keterampilan memecahkan masalah, dan kemampuan – kemampuan untuk belajar beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan pengalaman – pengalaman hidup sehari-hari. James cattel mengemukakan dalam teorinya mengenai organisasi mental,

Raymond Bernard Cattle (1963) mengklasifikasikan kemampuan mental menjadi dua macam, yaitu inteligensi fluid yang merupakan faktor bawaan biologis, dan inteligensi crystallized yang merefleksikan adanya pengaruh pengalaman, pendidikan dan kebudayaan dalam diri seseorang (Safaria, 2005: 21).

Inteligensi crystallized merupakan endapan-endapan pengalaman-pengalaman individu yang terjadi sewaktu inteligensi fluid bercampur dengan yang disebut sebagai inteligensi budaya. Inteligensi crystallized akan meningkatkan kadarnya seiring dengan bertambahnya pengalaman. Dengan kata lain tugas-tugas kognitif dimana ketrampilan-ketrampilan dan kebiasaan-kebiasaan telah mengkristal akibat dari pengalaman sebelumnya, seperti kekayaan kosa kata, pengetahuan, kebiasaan penalaran dan sebagainya. Inteligensi crystallized adalah sebagai kemampuan umum untuk menyelesaikan masalah yang dimiliki seseorang individu. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman dalam bekerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kemampuan intelektualnya dalam memecahkan masalah yang akan dihadapi.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja, Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki makin rendah. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang

berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

**H<sub>5</sub>: Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman sebagai variabel moderating.**

Karyawan atau pekerja dengan memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas karyawan yang memiliki tingkat pengalaman yang rendah. Pada umumnya perusahaan mencari tenaga kerja yang lebih berpengalaman untuk menduduki suatu jabatan atau bidang tertentu.

Daniel Goleman dalam buku *Working with Emotional Intelligence*, dimana Goleman menulis bahwa tingkat kecerdasan emosional itu tidak terjadi secara genetik dan tidak berkembang hanya pada anak usia dini, tetapi melalui pengalaman. Mayer et all menegaskan agar kecerdasan emosional dianggap sebagai kecerdasan standar maka kecerdasan itu harus meningkat seiring dengan meningkatnya usia dan pengalaman (Mayer, 2000: 270).

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kemampuan seseorang menangani beban kerja, stress, interaksi sosial, pengendalian diri, menjadi kunci penting dalam keberhasilan. Orang yang telah berpengalaman dalam bekerja dianggap dapat menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja karena dianggap pernah mengalami hal serupa dan sudah mengetahui menanggulangi masalah tersebut dibandingkan dengan seseorang yang belum memiliki pengalaman.



## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang diperkuat oleh pengalaman. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian explanatory research, yang akan menjeleaskan hubungan kausal antara variabel independen tersebut terhadap variabel depend yang diperkuat oleh variabel moderating melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2012: 229)

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman sebagai variabel moderating. Untuk menganalisis pengaruh tersebut data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian oleh karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan. Dengan demikian penelitian ini berlokasi di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan, Jalan Bingkil No.1 Malang

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang ada di kantor tersebut, total populasi adalah 122 karyawan dengan rincian sebagai berikut :

a. Bidang Penataan dan Pengawasan Bangunan	= 15	Karyawan
b. Bidang Bina Marga dan SDA	= 28	Karyawan
c. Bidang Perumahan dan Tata Ruang	= 17	Karyawan
d. Bidang Pemanfaatan Ruang	= 19	Karyawan
e. UPT UMBBP	= 13	Karyawan
f. UPT Pemadam Kebakaran	= 28	Karyawan
g. UPT RUSUNAWA	= 2	Karyawan
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>Karyawan</b>

Seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian. Penelitian yang menjadikan seluruh anggota populasi dijadikan sampel disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus (Supardi, 2005: 102).

Arikunto (1998: 117) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Selanjutnya Arikunto (1998: 125) mengatakan bahwa sebagai ancer-ancer, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25% -30% dari jumlah subyek tersebut.

Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai **penelitian sensus**.

Mengenai sensus, Ruslan (2008: 142) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi.

Berdasarkan pendapat Arikunto dan Ruslan tersebut di atas, peneliti menggunakan *penelitian sensus* yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 122 responden.

#### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger. Agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006).

2. Kuesioner

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner, yang merupakan suatu teknik menggunakan angket. Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarkan kepada responden ( orang-orang yang

menjawab jadi yang diselidik), terutama pada penelitian survai (Sugiyono, 2008:76)

3. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kinerja dan pengalaman. Angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah tersedia. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert.

4. Wawancara

Proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Cholid dan Achmadi 2008: 83). Teknik wawancara yang peneliti gunakan adalah teknik wawancara tidak terstruktur. Teknik ini teknik wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Kedua jenis data tersebut adalah :

- a. Data Primer

Menurut Cooper dan Emory (1996) dalam Trihandini (2005: 45) data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang

dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner dan observasi langsung kepada karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang yang dijadikan sampel penelitian

b. Data Sekunder

Semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama penelitian didefinisikan sebagai data sekunder. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder berupa profil perusahaan, jumlah karyawan, data diri karyawan (usia, jenis kelamin, dan pendidikan akhir), serta lama masa kerja (Trihandini, 2005: 45).

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan member seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2012: 199). Kuesioner diberikan kepada karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan yang dijadikan sampel penelitian atau responden penelitian.

Kuesioner atau daftar pertanyaan disusun dengan memperhatikan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel penelitian. Dengan Skala

Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012: 200).

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Skala Likert	
Jawaban	Score
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Ragu-ragu atau Netral (N)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah pendefinisian dari serangkaian variabel yang digunakan dalam penulisan (Hamid, 2007). Dalam penelitian metode responden yang digunakan peneliti adalah skala likert yang menggunakan ukuran ordinal sebagai nilai skalanya. Peneliti menghilangkan alternative pilihan yang tidak pasti, sehingga menggambarkan persepsi responden lebih pasti.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item Instrumen Penelitian
Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) (Teori Miller)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan Verbal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan berkomunikasi secara tepat dan cepat</li> <li>• Sistematis dalam menyampaikan pendapat</li> <li>• Kemampuan membaca dan menulis dengan baik</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan Matematika</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai kemampuan berhitung</li> <li>• Lebih suka ilmu sains atau ilmu pasti seperti matematika, fisika, kimia</li> <li>• Mampu menyelesaikan pekerjaan atau soal yang berhubungan dengan angka, menganalisa dan menghitung dengan cepat dan tepat</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan Ruang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai kemampuan memecahkan masalah dan lebih mampu mencari solusi permasalahan.</li> <li>• Lebih suka mengerjakan hal-hal yang berkaitan dengan ruang (space) seperti mewarnai, bermain puzzle, menyusun balok dsb.</li> <li>• Mampu menghafal dengan cepat dan tepat jalan-jalan yang pernah dilewatinya.</li> <li>• Mampu membaca dan</li> </ul>

		<p>memahami skala, grafik dan diagram.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu berpikir analisis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan</li> <li>• Selalu memikirkan konsekuensi dari setiap pengambilan keputusan.</li> </ul>
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> ) (Teori Goleman)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengenalan Diri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesadaran diri</li> <li>• Penilaian diri secara teliti</li> <li>• Percaya diri</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengendalian Diri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kendali diri</li> <li>• Sifat dapat dipercaya</li> <li>• Kewaspadaan</li> <li>• Adaptabilitas</li> <li>• Inovasi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan prestasi</li> <li>• Komitmen</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Optimisme</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami Orang lain</li> <li>• Orientasi pelayanan</li> <li>• Mengembangkan orang lain</li> <li>• Mengatasi keseragaman</li> <li>• Kesadaran politik</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan Sosial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh</li> <li>• Komunikasi</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Katalisator</li> <li>• Manajemen konflik</li> <li>• Pengikat jaringan</li> <li>• Kolaborasi</li> <li>• Kooperatif</li> <li>• Kemampuan tim</li> </ul>
Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> ) (Teori Foster)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lama waktu/ Masa kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ukuran masa kerja pada pekerjaan atau jabatan yang diduduki</li> <li>• Sering mengikuti pelatihan pada pekerjaan atau jabatan</li> </ul>

		yang diduduki
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memahami konsep pekerjaan yang dilakukan</li> <li>Memahami prosedur, kebijakan dan prinsip dalam pengerjaan pekerjaan atau jabatan yang diduduki</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menguasai peralatan dan teknik pengerjaan ketika melaksanakan tugas.</li> </ul>
Kinerja (Y) (Teori Bernadin)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mampu dan paham pekerjaan yang dilakukan</li> <li>Selalu mengerjakan dengan teliti</li> <li>Disiplin dengan pekerjaan</li> <li>Selalu ingin memberikan yang terbaik</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target</li> <li>Selalu menetapkan target dalam bekerja</li> <li>Berusaha memenuhi target</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selalu tepat waktu dalam pekerjaan</li> <li>Tidak pernah menunda pekerjaan</li> <li>Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efektifitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selalu ingin meningkatkan performance saat bekerja guna mencapai hasil yang terbaik</li> <li>Tanggap terhadap cara kerja yang kurang baik kemudian memilih cara yang tepat untuk menyelesaikan</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemandirian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri</li> <li>• Paham akan konsekuensi tiap pekerjaan yang dihadapi kemudian segera diselesaikan dengan baik.</li> <li>• Percaya akan kemampuan diri sendiri saat menemukan kesulitan dalam pekerjaan</li> <li>• Tidak mudah menyerah pada pekerjaan yang sulit</li> </ul>
--	---	--

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pertanyaan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Semakin tinggi validitas alat ukur maka semakin kecil varian kesalahannya.

Dengan demikian uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu : (Arikunto, 2002 : 61)

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefesien korelasi Product Moment Pearson

$y$  = Skor item total

$x$  = Skor pertanyaan

$n$  = Jumlah pertanyaan

Dengan criteria jika diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  table, butir pertanyaan tersebut valid, tetapi jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  table, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### 3.8.2 Uji Realiabilitas

Uji Realiabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner), Suatu kuesioner dapat dikatakan mantap bila dalam pengukurannya secara berulang-ulang dapat memberikan hasil yang sama (dengan catatan semua kondisi tidak berubah). Jadi, suatu kuesioner disebut reliable atau handal apabila jawaban seseorang atas pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan alat ukur dengan teknik Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut: (Arikunto, 2002:63)

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_n$  = Realibilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varian butir

$\alpha_1^2$  = Varian Total

Keputusan reliable tidaknya kuesioner dinyatakan apabila diperoleh  $r$  hitung  $> r$  table dengan taraf signifikan 5% maka butir pertanyaan tersebut reliabel. Uji reliabilitas dengan SPSS yang dilakukan adalah menggunakan Realibility Analysis Statistic dengan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Ghozali, 2006: 68), maka dapat dikatakan variabel tersebut reliable.

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

Mengingat analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa model regresi, maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang mendasari model regresi. Penyimpangan asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji heterokedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dapat dilakukan analisis grafik dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghazali, 2006) :

- Jika nilai Z hitung  $>$  Z table, maka distribusi sampel normal
- Jika nilai Z hitung  $<$  Z table, maka distribusi sampel tidak normal.

### **3.8.3.2 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen, atau dengan melihat nilai variance Inflation Factor (VIF) yaitu diatas 10 sama dengan nilai tolerance 0,10 (Ghazali, 2006)

### **3.8.3.3 Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedstisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika pengamatan residual variance satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut Heteroskedastisitas (Ghazali, 2006).

### **3.8.4 Analisis Verifikasi dengan Regresi**

Setelah melakukan pengujian asumsi klasik terhadap sampel penelitian, kemudian akan dilakukan analisis data verifikatif dengan menggunakan regresi dan Moderated Regression Analysis (MRA). Analisis regresi merupakan suatu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis Regresi dipakai secara luas untuk melakukan prediksi dan ramalan. Analisis ini juga digunakan untuk memahami variabel bebas mana saja yang berhubungan dengan variabel terikat dan untuk mengetahui bentuk-

bentuk hubungan tersebut. Dalam penelitian ini digunakan dua buah model analisis regresi, yaitu Moderated Regression Analysis (MRA).

### 3.8.4.1 Analisis Regresi

Dalam penelitian ini metode empiris pengujian hipotesis yang digunakan adalah model analisis regresi. Analisis regresi adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun tujuan dari analisis regresi adalah untuk menentukan model yang paling sesuai untuk pasangan data. Alat analisis ini regresi dapat digunakan untuk membuat model dan menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih. Di samping itu untuk mengetahui mana di antara variabel-variabel independen dalam model yang mempengaruhi variabel dependen.

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh persamaan regresi sebagai berikut :

1.  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ .....
2.  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 [(X_1 X_3)] + \beta_5 [(X_2 X_3)] + e$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan  
X<sub>1</sub> : Kecerdasan Intelektual

$X_2$	: Kecerdasan Emosional
$X_3$	: Pengalaman
$\beta_0$	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	: Koefisien Regresi
$[(X_1X_3)]$	: Interaksi Kecerdasan Intelektual dan Pengalaman
$[(X_2X_3)]$	: Interaksi Kecerdasan Emosional dan Pengalaman
e	: standart error

Persamaan regresi model pertama digunakan untuk analisis regresi sedangkan regresi model ke dua digunakan untuk uji kelayakan model. Adapun kriteria pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat bantu komputer SPSS 16.0 for windows.

#### **3.8.4.2 Moderated Regression Analysis (MRA)**

Menurut Ghazali (2006) Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi antara satu atau lebih variabel independen terhadap dependen. Untuk menguji pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh pengalaman digunakan Moderated Regression Analysis (MRA).

#### **4.8.5 Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghazali, 2006: 83).

#### **4.8.6 Uji F (ANOVA)**

Anova uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variable independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Jika hasilnya  $<0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel depend atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghazali, 2006).

#### **4.8.7 Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. (Ghazali , 2006).

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Paparan Data**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang**

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang merupakan salah satu kantor yang memberikan pelayanan pada masyarakat di bidang pekerjaan umum, dinas pekerjaan umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang di pimpin oleh seorang kepala yang berkedaulatan. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang telah mengalami tiga kali perubahan nama pada tanggal 07-04-1950 dan beralamat di Jln. K.H. Agus Salim No.28, Malang, Namun dengan adanya desentralisasi dari pemerintah pusat Dinas Pekerjaan Umum (DPU) berganti nama menjadi Dinas Pekerjaan Umum Daerah (DPUD) kota Praja Malang dan tidak lama kemudian berganti nama menjadi Dinas Pekerjaan Umum Daerah (DPUD) Kota Madya Dati II Malang dan sempat berpindah lokasi di Jln. Bingkil No.1 Malang.

Dengan adanya otonomi daerah pada masa itu sehingga dari beberapa sekretariat daerah, staf-staf ahli, Dinas-dinas, Badan-Badan, Inspektorat Daerah, lembaga-lembaga tergabung dalam satu perangkat kerja yang dinamakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Dinas Pekerjaan Umum Daerah (DPUD) Kota Madya Dati II Malang merubah nama lagi menjadi Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah (KIMPRASWIL) pada tahun 2006 terjadi pergantian nama menjadi Dinas Bina Marga tidak lama kemudian 2 tahun sesudahnya sesuai

dengan peraturan daerah (perda no 06 tahun 2008) berganti nama lagi menjadi Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Malang dan pada tahun 2012 menjadi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang hingga sekarang.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan**

##### **4.1.2.1 Visi**

Terwujudnya infrastruktur kota yang berkualitas

##### **4.1.2.2 Misi**

1. Meningkatkan kualitas infrastruktur perkotaan
2. Meningkatkan kualitas penyediaan sarana dan prasarana pemukiman, gedung daerah dan fasilitas umum serta penanggulangan bencana kebakaran
3. Terwujudnya kesesuaian penataan ruang dan bangunan

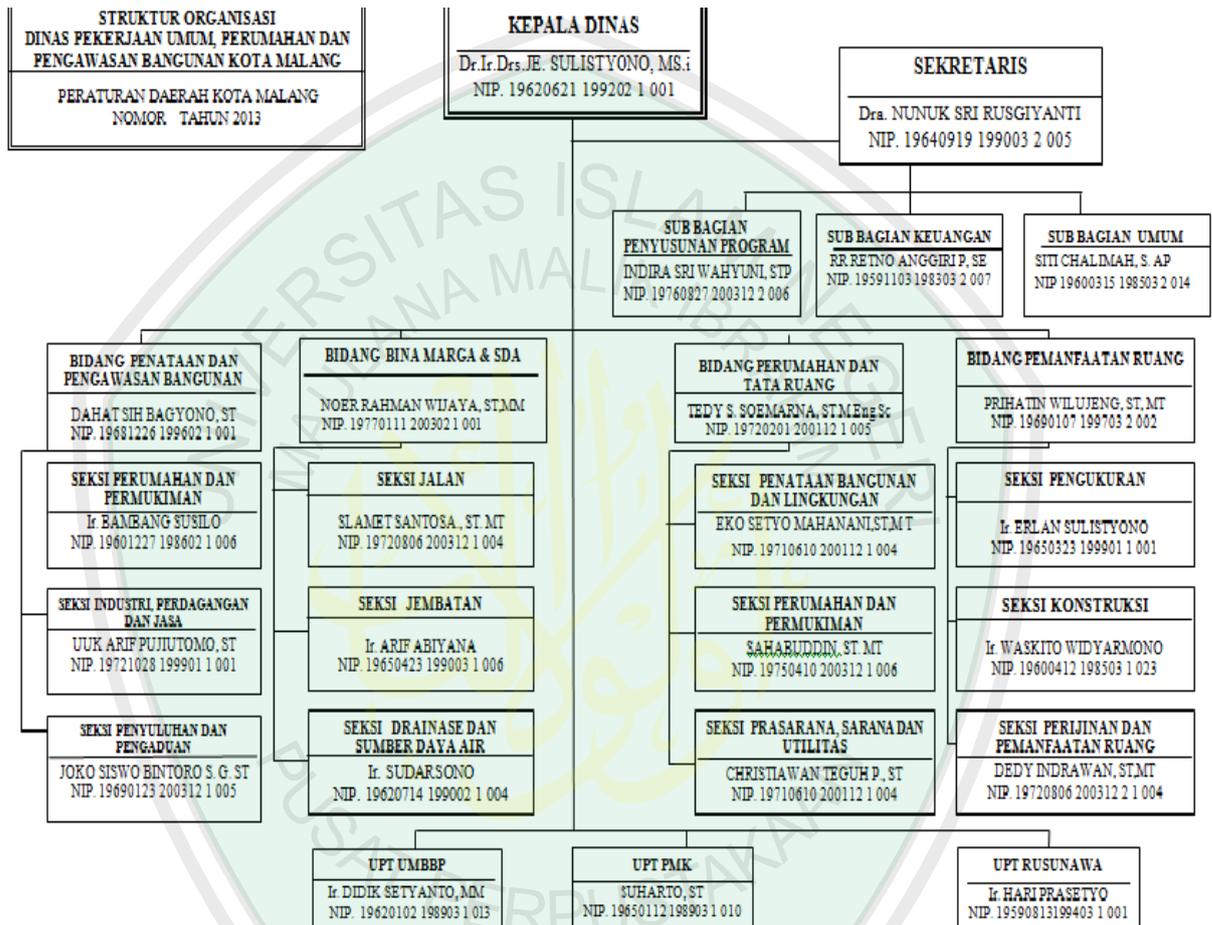
##### **4.1.2.3 Motto**

“Bekerja keras!!, Bergerak Cepat!!, Bertindak Tepat!!, Kerja..Kerja..dan Kerja...!!!”

### 4.1.3 Struktur Keorganisasian dan Uraian Tugas

Gambar 4.1

Struktur Keorganisasian Dinas Pekerjaan Umum



Sumber : Bidang Tata Usaha Dinas Pekerjaan Umum

Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan  
Kota Malang membawahi bagian-bagian sebagai berikut:

1. Bagian perencanaan mempunyai tugas pokok pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, penyusunan rencana dan program, evaluasi dan pelaporan.
2. Bagian umum mempunyai tugas pokok pengumpulan dan penyiapan bahan, administrasi umum, Kepegawaian, Ketatalaksanaan, Perlengkapan, Pemeliharaan, Hukum dan Kehumasan serta pengaduan masyarakat.
3. Bagian keuangan mempunyai tugas pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi, Penyusunan Anggaran, Hasil Penyusunan Anggaran, Pelaksanaan Pengelolaan Anggaran, Mekanisme Pelaksanaan Anggaran, Realisasi Anggaran, SIMDA (laporan Akutansi Keuangan).

Dari beberapa tugas tersebut maka dibentuk susunan pengurus sebagai berikut :

**SUSUNAN PENGURUS DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN  
DAN PENGAWASAN BANGUNAN**

Kepala Dinas : Dr. Ir. Drs JE. Sulistyono, MS.i

Sekretaris : Dra. Nunuk Sri Rusgiyanti

Sub Bagian :

- Sub Bagian Perencanaan : Indira Sri Wahyuni, STP
- Sub Bagian Keuangan : RR Retno Anggiri P, SE
- Sub Bagian Umum : Siti Chalimah, S. AP

Bidang Penataan dan Pengawasan Bangunan : Dahat Sih Bagyono, ST

- Seksi Perumahan dan Pemukiman : Ir. Bambang Susilo
- Seksi Industri Perdagangan dan Jasa : Uuk Arif Fujiutomo. ST
- Seksi Penyuluhan dan Pengaduan : Joko Siswo Bintor S. G. ST

Bidang Bina Marga dan SDA	: Noer Rah,am Wijaya,ST,MM
- Seksi Jalan	: Slamet Santosa, ST. MT
- Seksi Jembatan	: Ir. Arif Abiyana
- Seksi Drainase dan Sumber Daya Air	: Ir. Sudarsono
Bidang Perumahan dan Tata Ruang	: Tedy S. Soemarna,ST.M.Eng.Sc
- Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan	: Eko Setyo Maharani, ST,MT
- Seksi Perumahan dan Pemukiman	: Sahabuddin. ST. MT
- Seksi Prasarana, Sarana dan Utilitas	: Christiawan Teguh P.,ST
Bidang Pemanfaatan Ruang	: Prihatin Wilujeng, ST, MT
- Seksi Pengukuran	: Ir. Erlan Sulistyono
- Seksi Konstruksi	: Ir. Waskito Widyarmono
- Seksi Perijinan dan Pemanfaatan Ruang	: Deddy Indrawan, ST, MT
UPT UMBBP	: Ir. Didik Setyanto, MM
UPT PMK	: Suharto, ST
UPT RUSUNAWA	: Ir. Hari Prasetyo
KASUBAG TU	: Yani Prasetyo, SE
KASUBAG TU	: M. Suhatim, SE

#### **4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan terhadap Masyarakat**

1. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum;
2. Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) di bidang pekerjaan umum;

3. Pelaksanaan pengaturan, pembinaan, pembangunan/pengelolaan, pengawasan dan pengendalian sumber daya air;
4. Pelaksanaan pengaturan, pembinaan, pembangunan dan pengusaha serta pengawasan jalan kota;
5. Pelaksanaan pengaturan, pembinaan, pembangunan dan pengawasan drainase;
6. Pelaksanaan kegiatan bidang pembangunan kawasan;
7. Pemberian pertimbangan teknis perijinan di bidang pekerjaan umum;
8. Pemberian dan pencabutan perijinan di bidang pekerjaan umum;
9. Pelaksanaan kegiatan bidang pemungutan retribusi;
10. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan;
11. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
12. Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP);
13. Pelaksanaan pencatatan sipil;
14. Pelaksanaan kegiatan bidang pemungutan retribusi;
15. Pelaksanaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan, dan kearsipan;
16. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
17. Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP);

18. Pelaksanaan fasilitasi pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan.
19. Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang pekerjaan umum;
20. Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui web site Pemerintah Daerah;
21. Penyelenggaraan UPT dan jabatan fungsional;
22. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
23. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### 4.1.5 Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 122 responden. Responden berusia 20 tahun atau lebih yang merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan di Wilayah Kota Malang kemudian dilakukan deskripsi dari responden jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja responden.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

<b>Distribusi Jenis Kelamin Responden</b>		
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Perempuan	47	38,5
Laki-Laki	75	61,5
Total	122	100,0
<b>Distribusi Frekuensi Usia Responden</b>		
<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
20-30	20	16,4

Lanjutan Tabel Distribusi Frekuensi Responden

31-40	35	28,7
41-50	45	36,9
>50	22	18,0
Total	122	100,0
Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden		
Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	25	20,5
D3	33	27,0
S1	64	52,5
Total	122	100,0
Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden		
Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 10 tahun	42	34,4
11 - 20 tahun	47	38,5
> 20 tahun	33	27,0
Total	122	100,0

**a. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

**Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Perempuan	47	38,5
Laki-Laki	75	61,5
Total	122	100,0

Sumber data: Diolah tahun 2016

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 75 responden (61,5%), kemudian responden perempuan sebanyak 47 responden (38,5%).

## b. Distribusi Frekuensi Usia Responden

**Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Usia Responden**

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
20-30	20	16,4
31-40	35	28,7
41-50	45	36,9
> 50	22	18,0
Total	122	100,0

Sumber data: Diolah tahun 2016

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 45 responden (36,9%), dan responden paling sedikit yaitu sebanyak 20 responden (16,4%) berusia 20-30 tahun.

## c. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden

**Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	25	20,5
D3	33	27,0
S1	64	52,5
Total	122	100,0

Sumber data: Diolah tahun 2016

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah lulusan S1 sebanyak 64 responden (52,5%), responden selanjutnya adalah lulusan D3 yaitu sebanyak 33 responden (27%) sedangkan sisanya lulusan SMA sebanyak 25 responden (20,5%).

#### d. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

**Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 10 tahun	42	34,4
11 - 20 tahun	47	38,5
> 20 tahun	33	27,0
Total	122	100,0

Sumber data: Diolah tahun 2016

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja selama kurun waktu 11-20 tahun yaitu sebanyak 47 responden (38,5%), kemudian responden selanjutnya memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun yang mana sebanyak 42 responden (34,4%), sisanya sebanyak 33 responden (27%) berpengalaman kerja selama lebih dari 20 tahun.

#### 4.1.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.1.6.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, di mana r dapat digunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

X = skor item X

Y = skor item Y

Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.6. Uji Validitas Instrumen/Pertanyaan Kecerdasan Intelektual (X<sub>1</sub>)**

Variabel		Item	R	Sig	Ket
Kecerdasan Intelektual (X <sub>1</sub> )	Verbal (X <sub>1.1</sub> )	item 1	0,677	0,000	Valid
		item 2	0,805	0,000	Valid
		item 3	0,562	0,000	Valid
	Matematika (X <sub>1.2</sub> )	Item 4	0,790	0,000	Valid
		item 5	0,843	0,000	Valid
		item 6	0,888	0,000	Valid
	Ruang (X <sub>1.3</sub> )	item 7	0,767	0,000	Valid
		Item 8	0,670	0,000	Valid
		item 9	0,791	0,000	Valid
		item 10	0,859	0,000	Valid
		item 11	0,840	0,000	Valid

Sumber : data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan pada variabel Kecerdasan Intelektual memiliki nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan telah valid.

**Tabel 4.7. Uji Validitas Instrumen/Pertanyaan Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)**

Variabel		Item	R	Sig	Ket
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	Pengenalannya Diri (X <sub>2.1</sub> )	item 1	0,702	0,000	Valid
		item 2	0,784	0,000	Valid
		item 3	0,516	0,000	Valid
	Pengendalian Diri (X <sub>2.2</sub> )	Item 4	0,644	0,000	Valid
		item 5	0,764	0,000	Valid
		item 6	0,695	0,000	Valid
		item 7	0,788	0,000	Valid
	Motivasi (X <sub>2.3</sub> )	Item 8	0,731	0,000	Valid
		item 9	0,802	0,000	Valid
		item 10	0,689	0,000	Valid
		item 11	0,509	0,000	Valid
		item 12	0,558	0,000	Valid
	Empati (X <sub>2.4</sub> )	item 13	0,751	0,000	Valid
		item 14	0,727	0,000	Valid
		item 15	0,844	0,000	Valid
		item 16	0,729	0,000	Valid
	Keterampilan Sosial (X <sub>2.5</sub> )	item 17	0,720	0,000	Valid
		item 18	0,730	0,000	Valid
		item 19	0,685	0,000	Valid
		item 20	0,628	0,000	Valid
		item 21	0,814	0,000	Valid
		item 22	0,870	0,000	Valid

Sumber : data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan pada variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan telah valid.

**Tabel 4.8. Uji Validitas Instrumen/Pertanyaan Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>)**

Variabel		Item	R	Sig	Ket
Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )	Waktu Kerja (X <sub>3.1</sub> )	Item 1	0,633	0,000	Valid
		Item 2	0,632	0,000	Valid
		Item 3	0,579	0,000	Valid
	Pengetahuan dan Keterampilan (X <sub>3.2</sub> )	Item 4	0,675	0,000	Valid
		Item 5	0,640	0,000	Valid
		Item 6	0,732	0,000	Valid
		Item 7	0,696	0,000	Valid
	Penguasaan (X <sub>3.3</sub> )	Item 8	0,739	0,000	Valid
		Item 9	0,709	0,000	Valid
		Item 10	0,789	0,000	Valid
		Item 11	0,686	0,000	Valid

Sumber : data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan pada variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan telah valid.

**Tabel 4.9. Uji Validitas Instrumen/Pertanyaan Kinerja (Y)**

Variabel		Item	R	Sig	Ket
Kinerja (Y)	Kualitas (Y <sub>11</sub> )	Item 1	0,700	0,000	Valid
		Item 2	0,768	0,000	Valid
		Item 3	0,535	0,000	Valid
		Item 4	0,644	0,000	Valid
	Kuantitas (Y <sub>12</sub> )	Item 5	0,639	0,000	Valid
		Item 6	0,736	0,000	Valid
		Item 7	0,683	0,000	Valid
	Ketetapan (Y <sub>13</sub> )	Item 8	0,713	0,000	Valid
		Item 9	0,587	0,000	Valid
		Item 10	0,645	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.9 Uji Validitas Instrument

	Efektifitas (Y <sub>14</sub> )	Item 11	0,766	0,000	Valid
		Item 12	0,603	0,000	Valid
		Item 13	0,713	0,000	Valid
	Kemandirian (Y <sub>14</sub> )	Item 14	0,768	0,000	Valid
		Item 15	0,557	0,000	Valid
		Item 16	0,714	0,000	Valid
		Item 17	0,671	0,000	Valid

Sumber: data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan pada variabel Kinerja memiliki nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan telah valid.

#### 4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji digunakan Alpha Cronbach dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Di mana :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan

reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Kuesioner**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ )	0,931	Reliabel
Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )	0,953	Reliabel
Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	0,833	Reliabel
Kinerja (Y)	0,922	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa item kuesioner memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

#### **4.1.7 Analisis Deskriptif Jawaban Responden**

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ), Pengalaman Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam jumlah prosentase.

#### 4.1.7.1 Variabel X<sub>1</sub> (Kecerdasan Intelektual)

**Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden  
Item-Item Pertanyaan Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan Intelektual	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
item 1	0	0,0	0	0,0	13	10,7	78	63,9	31	25,4	4,15
item 2	0	0,0	0	0,0	26	21,3	55	45,1	41	33,6	4,12
item 3	0	0,0	0	0,0	15	12,3	93	76,2	14	11,5	3,99
item 4	0	0,0	1	0,8	34	27,9	83	68,0	4	3,3	3,74
item 5	0	0,0	1	0,8	34	27,9	74	60,7	13	10,7	3,81
item 6	0	0,0	2	1,6	42	34,4	44	36,1	34	27,9	3,90
item 7	0	0,0	1	0,8	58	47,5	29	23,8	34	27,9	3,79
item 8	0	0,0	1	0,8	23	18,9	86	70,5	12	9,8	3,89
item 9	0	0,0	2	1,6	30	24,6	79	64,8	11	9,0	3,81
item 10	0	0,0	2	1,6	41	33,6	66	54,1	13	10,7	3,74
item 11	0	0,0	1	0,8	36	29,5	35	28,7	50	41,0	4,15

Sumber data: Diolah tahun 2016 (*keterangan : f = banyaknya responden, % = persentase*)

Dari Tabel 4.11 tersebut diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item 1 tentang kemampuan berkomunikasi secara, urut, runtun, tertata, tepat, sistematis dan pandai menempatkan diri ketika berkomunikasi. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 78 responden (63,9%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 1 sebesar 4,15, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 1.

Item 2 tentang kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55 responden (45,1%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 2 sebesar 4,12, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 2.

Item 3 tentang kemampuan membaca, menulis dan berbicara dengan baik. Sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 93 responden (76,2%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 3 sebesar 3,99, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 3.

Item 4 tentang kemampuan dalam hal berhitung (angka-angka), sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 83 responden (68,0%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 4 sebesar 3,74, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 4.

Item 5 tentang menikmati hal yang berhubungan dengan angka dengan segala implikasinya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 74 responden (60,7%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 5 sebesar 3,80, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 5.

Item 6 tentang menyelesaikan pekerjaan atau soal-soal yang berhubungan dengan angka serta menganalisis dan menghitung dengan cepat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (36,1%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 6 sebesar 3,91, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 6.

Item 7 memecahkan masalah sekaligus mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi, sebagian besar responden menjawab Ragu – ragu sebanyak 58 responden (47,5%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 7 sebesar 3,79, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 7.

Item 8 tentang pekerjaan yang berkaitan dengan keruangan, sebagian besar responden menjawab Setuju sebanyak 86 responden (70,5%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 8 sebesar 3,89, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 8.

Item 9 tentang menghafal jalan-jalan yang pernah dilalui dengan cepat dan tepat, sebagian besar responden menjawab Setuju sebanyak 79 responden (64,8%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 9 sebesar 3,81, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 9.

Item 10 tentang membaca sekaligus memahami skala, grafik dan diagram, sebagian besar responden menjawab Setuju sebanyak 66 responden (54,1%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 10 sebesar 3,74, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 10.

Item 11 tentang berpikir analisis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan, sebagian besar responden menjawab Sangat setuju sebanyak 50 responden (41,0%) dengan rata-rata skor jawaban untuk item 11 sebesar 4,15, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab sangat setuju untuk item 11.

#### 4.1.7.2 Variabel X<sub>2</sub> (Kecerdasan Emosional)

**Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden  
Item-Item Pertanyaan Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan Emosional	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Item 1	0	0,0	1	0,8	12	9,8	92	75,4	17	13,9	4.02
Item 2	0	0,0	0	0,0	13	10,7	89	73,0	20	16,4	4.06
Item 3	0	0,0	0	0,0	33	27,0	79	64,8	10	8,2	3.81
Item 4	0	0,0	0	0,0	33	27,0	77	63,1	12	9,8	3.83
Item 5	0	0,0	0	0,0	24	19,7	84	68,9	14	11,5	3.92
Item 6	0	0,0	0	0,0	40	32,8	67	54,9	15	12,3	3.80
Item 7	0	0,0	0	0,0	53	43,4	42	34,4	27	22,1	3.79
Item 8	0	0,0	0	0,0	51	41,8	47	38,5	24	19,7	3.78
Item 9	0	0,0	1	0,8	48	39,3	44	36,1	29	23,8	3.83
Item 10	0	0,0	1	0,8	32	26,2	55	45,1	34	27,9	4.00
Item 11	0	0,0	0	0,0	24	19,7	83	68,0	15	12,3	3.93
Item 12	0	0,0	1	0,8	23	18,9	88	72,1	10	8,2	3.88
Item 13	0	0,0	0	0,0	22	18,0	79	64,8	21	17,2	3.99
Item 14	0	0,0	0	0,0	21	17,2	69	56,6	32	26,2	4.09
Item 15	0	0,0	0	0,0	13	10,7	74	60,7	35	28,7	4.18
Item 16	0	0,0	0	0,0	23	18,9	68	55,7	31	25,4	4.07
Item 17	0	0,0	0	0,0	21	17,2	86	70,5	15	12,3	3.95
Item 18	0	0,0	0	0,0	28	23,0	70	57,4	24	19,7	3.97
Item 19	0	0,0	0	0,0	12	9,8	97	79,5	13	10,7	4.01

Lanjutan table 4.12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Item 20	0	0,0	0	0,0	15	12,3	88	72,1	19	15,6	4.03
Item 21	0	0,0	0	0,0	12	9,8	86	70,5	24	19,7	4.10
Item 22	0	0,0	0	0,0	10	8,2	77	63,1	35	28,7	4.20

Sumber data: Diolah tahun 2016 (*keterangan : f = banyaknya responden, % = persentase*)

Dari tabel 4.12 tersebut diperoleh penjelasan sebagai berikut:

Pada item 1 pada variabel Pengenalan Diritentang pengetahuan dirinya terkait emosi, jawaban terbanyak responden menyatakan setuju sebanyak 92 orang (75,4%), dengan rata-rata skor jawaban untuk item 1 sebesar 4,02, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 1.

Sebagian besar jawaban responden sebanyak 89 orang (73,0%) pada item 2 tentang intropeksi diri sendiri adalah setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 2 sebesar 4,06, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 2.

Sebagian besar jawaban responden sebanyak 79 orang (64,8%) pada item 3 tentang rasa percaya diri yang cukup baik adalah Setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 3 sebesar 3,81, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 3.

Item 4 pada variabel Pengendalian Diritentang mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun, sebagian responden sebanyak 77 orang (63,1%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 4

sebesar 3,83, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 4.

Item 5 tentang menanggapi kritik secara efektif, sebagian responden sebanyak 84 orang (68,9%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 5 sebesar 3,92, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 5.

Item 6 tentang menjaga komitmen dan kepercayaan yang orang lain berikan, sebagian responden sebanyak 67 orang (54,9%) menyatakan Ragu-ragu, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 6 sebesar 3,80, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab ragu-ragu untuk item 6.

Item 7 tentang berpikir dua kali sebelum memutuskan pilihan atau melakukan sesuatu, sebagian responden sebanyak 53 orang (43,4%) masing-masing menyatakan ragu – ragu , dengan rata-rata skor jawaban untuk item 7 sebesar 3,79, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab ragu – ragu untuk item 7.

Item 8 tentang kesanggupan menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran untuk memperoleh perubahan (inovasi) yang diinginkan, sebagian responden sebanyak 51 orang (41,8%) menyatakan ragu – ragu, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 8 sebesar 3,78, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab ragu – ragu untuk item 8.

Item 9 tentang memotivasi dan memberikan dorongan kepada diri sendiri untuk tetap mencapai sesuatu hal yang terbaik, sebagian besar responden sebanyak 48 orang (39,3%) menyatakan sangat ragu – ragu, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 9 sebesar 3,83, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab ragu – ragu untuk item 9.

Item 10 tentang bersemangat untuk meningkatkan prestasi, sebagian besar responden sebanyak 55 orang (45,1%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 10 sebesar 4,00, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 10.

Item 11 tentang berpegang teguh terhadap komitmen yang ada baik terhadap diri sendiri maupun orang lain, sebagian besar responden sebanyak 83 orang (68,0%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 11 sebesar 3,93, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 11.

Item 12 tentang tindakan yang sesuai dengan inisiatif yang dimiliki, sebagian responden sebanyak 88 orang (72,1%) menyatakan sangat setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 12 sebesar 3,88, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 12.

Item 13 tentang sikap optimis (tidak mudah menyerah) untuk meraih tujuan yang diinginkan, sebagian besar responden sebanyak 79 orang (64,8%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 13 sebesar 3,99,

sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 13.

Item 14 merasakan apa yang dirasakan orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan, sebagian besar responden sebanyak 69 orang (56,6%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 14 sebesar 4,09, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 14.

Item 15 tentang memahami kepentingan orang lain, sebagian besar responden sebanyak 74 orang (60,7%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 15 sebesar 4,18, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 15.

Item 16 tentang menjadi pendengar yang baik dan memberikan respon positif (tanggapan), sebagian besar responden sebanyak 68 orang (55,7%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 16 sebesar 4,07 sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 16.

Item 17 tentang adanya perbedaan sudut pandang (perspektif) akan menghasilkan keanekaragaman pola pikir, sebagian besar responden sebanyak 86 orang (70,5%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 17 sebesar 3,95, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 13.

Item 18 tentang beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal, sebagian besar responden sebanyak 70 orang (57,4%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 18 sebesar 3,97, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 18.

Item 19 tentang membina hubungan baik dengan orang lain, sebagian besar responden sebanyak 97 orang (79,5%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 19 sebesar 4,01, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 19.

Item 20 tentang memadukan pola pikir atau ide dengan orang lain, sebagian besar responden sebanyak 88 orang (72,1%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 20 sebesar 4,03, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 20.

Item 21 tentang kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial, sebagian besar responden sebanyak 86 orang (70,5%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 21 sebesar 4,10, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 21.

Item 22 tentang bekerja secara tim sehingga tercapainya tujuan secara bersama-sama, sebagian besar responden sebanyak 77 orang (63,1%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 22 sebesar 4,20, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 22.

#### 4.1.7.3 Variabel X<sub>3</sub> (Pengalaman Kerja)

**Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden  
Item-Item Pertanyaan Pengalaman Kerja**

Pengalaman Kerja	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
item 1	0	0,0	0	0,0	4	3.3	98	80.3	20	16.4	4.13
item 2	0	0,0	1	0,8	31	25.4	68	55.7	22	18.0	3.91
item 3	0	0,0	0	0,0	7	5.7	93	76.2	22	18.0	4.12
item 4	0	0,0	0	0,0	25	20.5	81	66.4	16	13.1	3.93
item 5	0	0,0	0	0,0	27	22.1	70	57.4	25	20.5	3.98
item 6	0	0,0	1	0,8	27	24.6	73	59.8	21	17.2	3.93
item 7	0	0,0	4	3,3	27	24.6	74	60.7	17	13.9	3.85
item 8	0	0,0	2	1,6	31	25.4	74	60.7	15	12.3	3.84
Item 9	0	0,0	0	0,0	37	30.3	67	54.9	18	14.8	3.84
item 10	0	0,0	4	3,3	43	35.2	56	45.9	19	15.6	3.74
item 11	0	0,0	1	0,8	59	48.4	48	39.3	14	11.5	3.61

Sumber data: Diolah tahun 2016 (*keterangan : f = banyaknya responden, % = persentase*)

Dari tabel 4.13 tersebut diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item 1 untuk variabel Lama Waktu/Masa Kerjajentang keahlian dalam menjalani pekerjaan berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden sebanyak 98 orang (80,3%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban 4,13, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawabsetuju untuk item 1.

Item 2 tentang waktu yang membuat kemampuan menguasai pekerjaan meningkat, sebagian besar responden sebanyak 68 orang (55,7%) menyatakan Setuju, dengan rata-rata skor jawaban 3,91, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 2.

Sebagian besar responden sebanyak 93 orang (76,2%) menyatakan setuju pada item 3 tentang menguasai suatu pekerjaan berdasarkan proses dan waktu dalam bekerja, dengan rata-rata skor jawaban 4,09, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 3.

Sebagian besar responden sebanyak 81 orang (66,4%) menyatakan setuju pada item 4 tentang memahami konsep secara detail terhadap pekerjaan maupun jabatan yang telah diduduki, dengan rata-rata skor jawaban 3,93, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 4.

Sebagian besar responden sebanyak 70 orang (57,4%) menyatakan setuju pada item 5 memahami prosedur, kebijakan dan prinsip dalam mengerjakan tugas serta jabatan yang telah diduduki, dengan rata-rata skor jawaban 3,98, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 5.

Sebagian besar responden sebanyak 73 orang (59,8%) menyatakan setuju pada item 6 informasi atau pengetahuan yang luas dalam pekerjaan dan jabatan, dengan rata-rata skor jawaban 3,93, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 6.

Item 7 tentang memperoleh pengetahuan dan ketrampilan pekerjaan yang digeluti, sebelum bekerja di perusahaan ini, sebagian responden sebanyak 74 orang (60,7%) masing-masing menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 7 sebesar 3,85, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 7.

Item 8 tentang menguasai aspek-aspek teknik menggunakan peralatan dan teknik pengerjaan ketika melaksanakan tugas, sebagian responden sebanyak 74 orang (60,7%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 8 sebesar 3,84, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 8.

Item 9 tentang tidak pernah merasa ragu ataupun bimbang dalam mengoperasikan peralatan kerja (alat pendukung) di waktu bekerja, sebagian besar responden sebanyak 67 orang (54,9%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 9 sebesar 3,84, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 9.

Item 10 tentang merasa sangat ahli dalam menguasai peralatan dan pekerjaan, sebagian besar responden sebanyak 56 orang (45,9%) menyatakan ragu-ragu dan setuju, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 10 sebesar 3,67, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab ragu-ragu dan setuju untuk item 10.

Item 11 tentang merasa sulit untuk menguasai peralatan (sarana pendukung) dan jabatan yang diduduki, sebagian besar responden sebanyak 59

orang (48,4%) menyatakan ragu-ragu, dengan rata-rata skor jawaban untuk item 11 sebesar 3,61, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab ragu-ragu untuk item 11.

#### 4.1.7.4 Variabel Y (Kinerja Karyawan)

**Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Item-Item Pertanyaan Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
item 1	0	0,0	0	0,0	4	3.3	84	68.9	34	27.9	4.25
item 2	0	0,0	0	0,0	8	6.6	77	63.1	37	30.3	4.24
item 3	0	0,0	0	0,0	7	5.7	101	82.8	14	11.5	4.06
item 4	0	0,0	0	0,0	8	6.6	75	61.5	39	32.0	4.25
item 5	0	0,0	1	0,8	46	37.7	58	47.5	17	13.9	3.75
item 6	0	0,0	1	0,8	48	39.3	34	27.9	39	32.0	3.91
item 7	0	0,0	0	0,0	17	13.9	82	67.2	23	18.9	4.05
item 8	0	0,0	0	0,0	39	32.0	67	54.9	16	13.1	3.81
item 9	0	0,0	1	0,8	17	13.9	92	75.4	12	9.8	3.94
item 10	0	0,0	1	0,8	30	24.6	77	63.1	14	11.5	3.85
item 11	0	0,0	0	0,0	28	23.0	57	46.7	37	30.3	4.07
item 12	0	0,0	0	0,0	15	12.3	72	59.0	35	28.7	4.16
item 13	0	0,0	1	0,8	16	13.1	73	59.8	32	26.2	4.11
item 14	0	0,0	2	1.6	37	30.3	61	50.0	22	18.0	3.84
item 15	0	0,0	0	0,0	26	21.3	64	52.5	32	26.2	4.05
item 16	0	0,0	0	0,0	45	36.9	35	28.7	42	34.4	3.98

Lanjutan Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

item 17	0	0,0	0	0,0	33	27.0	43	35.2	46	37.7	4.11
---------	---	-----	---	-----	----	------	----	------	----	------	------

Sumber data: Diolah tahun 2016 (*keterangan : f = banyaknya responden, % = persentase*)

Dari tabel 4.14 tersebut diperoleh penjelasan sebagai berikut:

Pada item 1 untuk variabel Kualitas tentang memahami pekerjaan sesuai dengan bidang yang diduduki saat ini, sebagian besar responden sebanyak 84 orang (68,9%) menyatakan setuju, dengan rata-rata skor jawaban 4,25, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 1.

Item 2 tentang selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan seksama, sebagian besar responden sebanyak 77 orang (63,1%) menyatakan Setuju, dengan rata-rata skor jawaban 4,24, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 2.

Sebagian besar responden sebanyak 101 orang (82,8%) menyatakan setuju pada item 3 tentang disiplin dalam bekerja, dengan rata-rata skor jawaban 4,06, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 3.

Sebagian besar responden sebanyak 75 orang (61,5%) menyatakan setuju pada item 4 tentang selalu mengharapkan hasil terbaik dalam pekerjaan yang dilakukan, dengan rata-rata skor jawaban 4,25, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 4.

Sebagian besar responden sebanyak 58 orang (47,5%) menyatakan setuju pada item 5 tentang selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, dengan rata-rata skor jawaban 3,75, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 5.

Sebagian besar responden sebanyak 48 orang (39,3%) menyatakan ragu-ragu pada item 6 menetapkan target dalam bekerja, dengan rata-rata skor jawaban 3,91, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 6.

Sebagian besar responden sebanyak 82 orang (67,2%) menyatakan setuju pada item 7 berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan, dengan rata-rata skor jawaban 4,05, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 7.

Sebagian besar responden sebanyak 67 orang (54,9%) menyatakan setuju pada item 8 tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, dengan rata-rata skor jawaban 3,81, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 8.

Sebagian besar responden sebanyak 92 orang (75,4%) menyatakan setuju pada item 9 tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, dengan rata-rata skor jawaban 3,94, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 9

Sebagian besar responden sebanyak 77 orang (63,1%) menyatakan setuju pada item 10 mengerjakan pekerjaan dengan cepat, dengan rata-rata skor jawaban 3,85, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 10.

Sebagian besar responden sebanyak 57 orang (46,7%) menyatakan setuju pada item 11 bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung pada visi dan misi organisasi, dengan rata-rata skor jawaban 4,07, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 11.

Sebagian besar responden sebanyak 72 orang (59,0%) menyatakan setuju pada item 12 meningkatkan performance (kemampuan) saat bekerja, dengan rata-rata skor jawaban 4,16, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 12.

Sebagian besar responden sebanyak 73 orang (59,8%) menyatakan setuju pada item 13 Tanggap terhadap cara kerja yang kurang baik kemudian memilih cara yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan rata-rata skor jawaban 4,11, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 13.

Sebagian besar responden sebanyak 61 orang (50,0%) menyatakan setuju pada item 14 mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri, dengan rata-rata skor jawaban 3,84, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 14.

Sebagian besar responden sebanyak 64 orang (52,5%) menyatakan setuju pada item 15 paham akan resiko pekerjaan yang akan dilakukan, dengan rata-rata skor jawaban 4,05, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab setuju untuk item 15.

Sebagian besar responden sebanyak 45 orang (36,9%) menyatakan ragu-ragu pada item 16 percaya akan kemampuan diri sendiri saat menemukan kesulitan dalam pekerjaan, dengan rata-rata skor jawaban 3,98, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab ragu-ragu untuk item 16.

Sebagian besar responden sebanyak 46 orang (37,7%) menyatakan sangat setuju pada item 17 merasa adanya tantangan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan tidak mudah menyerah, dengan rata-rata skor jawaban 4,11, sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan responden menjawab sangat setuju untuk item 17.

#### **4.1.8 Hasil Analisis Regresi**

##### **4.1.8.1 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi model regresi meliputi uji asumsi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uraian dari perhitungan pengujian asumsi model regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **4.1.8.1.1 Hasil Uji Multikolinieritas**

Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai  $VIF > 10$  maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila sebaliknya  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan linier antar variabel independen.

Nilai VIF pada hasil regresi tersaji pada tabel berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Regresi	Variabel Independen	VIF	Keterangan
Model 1	Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ )	3,535	Non Multikolinieritas
	Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )	3,535	Non Multikolinieritas
Model 2	Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ )	757,743	Multikolinieritas
	Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )	559,907	Multikolinieritas
	Pengalaman ( $X_3$ )	9,985	Multikolinieritas
	Interaksi ( $X_1 X_3$ )	2652,062	Multikolinieritas
	Interaksi ( $X_2 X_3$ )	2517,419	Multikolinieritas

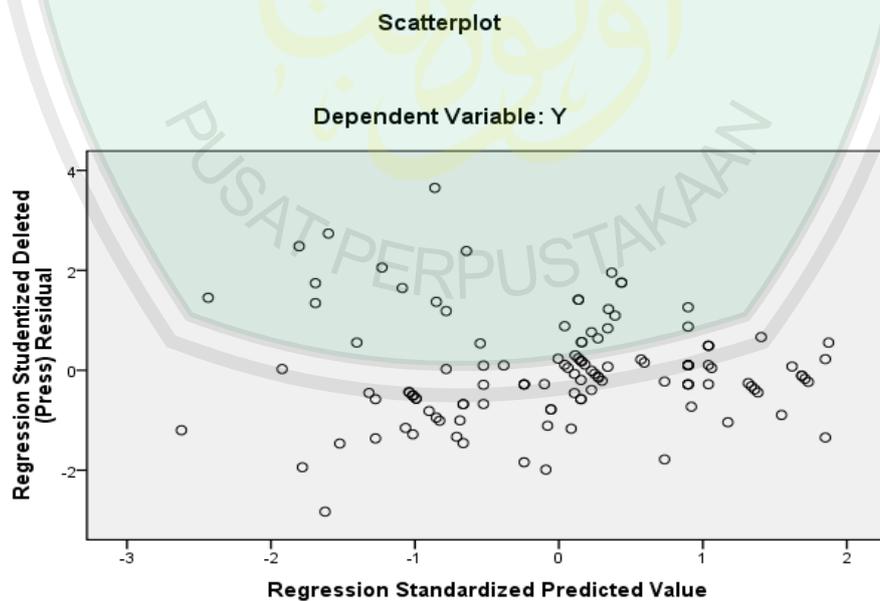
Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil perhitungan yang ada di tabel 4.15 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF), semua variabel independen memiliki nilai VIF lebih dari 10 pada persamaan regresi model 2. Hal ini disebabkan variabel Interaksi ( $X_1 X_3$ ) dan Interaksi ( $X_2 X_3$ ) merupakan hasil kali Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) dengan Pengalaman ( $X_3$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dengan Pengalaman ( $X_3$ ) sehingga dipastikan terdapat hubungan linier antar variabel bebas. Namun pada penelitian ini, dengan melihat nilai VIF pada model 1, tidak terjadi multikolinieritas, namun karena fokus peneliti ingin menekankan pada membahas model regresi dengan hubungan Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan variabel Pengalaman ( $X_3$ ) sebagai variabel moderasi, sehingga selanjutnya asumsi multikolinieritas diabaikan.

#### 4.1.8.1.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

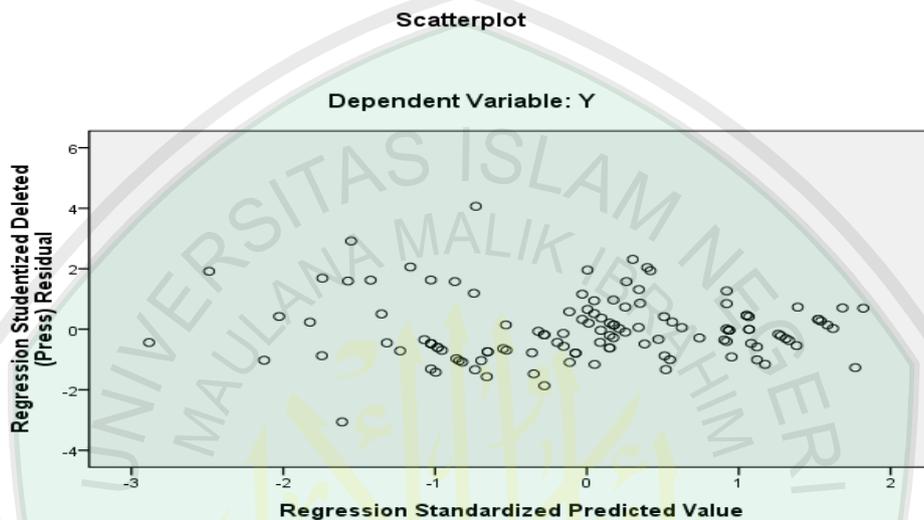
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ragam (*variance*) residual dari model regresi tersebut. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki ragam residual yang tidak terlalu besar (bersifat homoskedastisitas).

Cara untuk menguji homoskedastisitas adalah dengan melihat plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) (ZPRED) dengan residualnya (SDRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (asumsi tidak terpenuhi). Sedangkan, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (asumsi terpenuhi).



**Gambar 4.2. Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi Model 1**

Dari hasil *scatterplot* pada Gambar 4.2. terlihat titik-titik menyebar secara acak. Sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan asumsi telah terpenuhi pada Regresi model 1.



**Gambar 4.3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi Model 2**

Dari hasil *scatterplot* pada Gambar 4.3. terlihat titik-titik menyebar secara acak. Sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan asumsi telah terpenuhi pada Regresi model 2.

#### 4.1.8.1.3 Hasil Uji Normalitas

Pada analisis regresi Moderator, data yang digunakan haruslah data yang berdistribusi normal. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

$H_0$  : Sebaran data berdistribusi normal

$H_a$  : Sebaran data tidak berdistribusi normal

Untuk menguji asumsi ini, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian yang digunakan adalah tolak  $H_0$  jika nilai Signifikansi  $< 0,05$ , dan sebaliknya terima  $H_0$  jika nilai Signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 4.16**  
**Uji Normalitas**

Regresi	Statistik Uji	Signifikansi	Keterangan
Model 1	1,412	0,037	Tidak Menyebar Normal
Model 2	0,898	0,395	Menyebar Normal

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov, pada persamaan regresi model 1 diperoleh signifikansi sebesar 0,037 dimana nilai yang diperoleh lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan, pada persamaan regresi model 2 diperoleh signifikansi sebesar 0,395 dimana nilai yang diperoleh lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$  maka diputuskan tolak  $H_0$  dan disimpulkan data tidak berdistribusi normal, sehingga disimpulkan asumsi normalitas tidak terpenuhi baik pada persamaan regresi model 1 sedangkan pada model 2 nilai signifikansi lebih besar daripada  $\alpha = 0,05$  sehingga dinyatakan data berdistribusi normal. Namun apabila mengacu pada teori *Dalil Limit Pusat* yang menyatakan bahwa data pengamatan dengan jumlah sampel lebih besar dari 30 maka sudah mendekati sebaran normal, maka data dalam penelitian ini karena jumlah sampelnya sebesar 122 lebih besar dari 30, maka dapat dinyatakan bahwa data sudah berdistribusi normal.

#### **4.1.9. Hasil Analisis Regresi Moderator**

Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti pengaruh kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan variabel pengalaman ( $X_3$ ) sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, dilakukan analisis regresi moderasi antara variabel kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) dan variabel

kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel moderasi. Dari hasil analisis data, didapatkan hasil seperti pada tabel 4.16 berikut :

**Tabel 4.17**  
**Ringkasan Hasil Analisis Regresi Moderator Model 1 dan Model 2**

<b>Regresi Model 1</b>	<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
	Konstanta	12.006			
	$X_1$	0.990	12.730	0.000	Signifikan
	$X_2$	0.159	3.408	0.001	Signifikan
	$\alpha$ :	0.050			
	R :	0.942			
	R Square :	0.888			
<b>Regresi Model 2</b>	<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
	Konstanta	-19.406			
	$X_1$	0.551	0.521	0.603	Tidak Signifikan
	$X_2$	0.762	1.402	0.164	Tidak Signifikan
	$X_3$	0.596	4.056	0.000	Signifikan
	$X_1X_3$	0.008	0.322	0.748	Tidak Signifikan
	$X_2X_3$	-0.012	-0.889	0.376	Tidak Signifikan
	$\alpha$ :	0.050			
	R :	0.948			
R Square :	0.899				
F-Hitung :	207.00				
Sig. F :	0.000				

Sumber: Hasil data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.17, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Model 1:**

$$Y = 12.006 + 0.990X_1 + 0.159X_2$$

Dari hasil regresi model 1 dapat diketahui bahwa kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji signifikansi  $< 0,05$  dimana kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) memperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0.990 sedangkan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) 0.159.

**Model 2:**

$$Y = -19.406 + 0.551X_1 + 0.762X_2 + 0.596X_3 + 0.008 X_1 X_3 + 0.012 X_2 X_3$$

Dari hasil regresi model 2 dapat diketahui bahwa kecerdasan intelektual ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) setelah dimoderasi oleh variabel pengalaman kerja menjadi tidak signifikan hal ini dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansi lebih besar dari pada 0.05. Artinya variabel pengalaman kerja sebagai variabel moderasi telah memperlemah variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang berawal signifikan menjadi tidak signifikan.

Hasil analisis regresi di atas, pada analisis regresi linier berganda, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 88,8%, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional) mampu menjelaskan sebesar 88,8% keragaman variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 11,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, pada analisis regresi linier moderator, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 89,9%, hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan variabel moderator berupa Pengalaman Kerja telah meningkatkan keragaman kinerja pegawai yang dapat dijelaskan dalam persamaan regresi, yaitu meningkat sebesar 1,1%, dari 88,8% menjadi 89,9%.

#### 4.1.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis model regresi digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen pembentuk model regresi terhadap variabel independen. Untuk menguji hubungan tersebut adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Variabel independen pembentuk model regresi disimpulkan berpengaruh signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $signifikansi < \alpha = 0,05$ . Pengujian model regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 4.1.10.1 Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 4.17, pengujian hipotesis koefisien regresi variabel kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) dapat dituliskan dalam tabel 4.18 :

**Tabel 4.18**

#### Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ )

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 \neq 0$ (variabel $X_1$ tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $H_a : \beta_1 = 0$ (variabel $X_1$ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $\alpha = 0,05$	$sig = 0,000$	$H_0$ ditolak, $H_a$ diterima

Sumber : Data primer diolah, 2016

Variabel  $X_1$  memiliki koefisien regresi sebesar 0.990 dan didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### 4.1.10.2 Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 4.17, pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dapat dituliskan dalam tabel 4.19 :

**Tabel 4.19**  
**Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 \neq 0$ (variabel $X_2$ tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $H_a : \beta_1 = 0$ (variabel $X_2$ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $\alpha = 0,05$	<i>sig</i> = 0,001	$H_0$ ditolak, $H_a$ diterima

Sumber : Data primer diolah, 2016

Variabel  $X_2$  memiliki koefisien regresi sebesar 0.159 dan didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,001. Nilai statistik uji *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 4.1.10.3 Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel 4.17, pengujian hipotesis pengaruh simultan kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dapat dituliskan dalam tabel 4.20

**Tabel 4.20**

#### **Uji Hipotesis Pengaruh Simultan Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 \neq 0$ (variabel $X_1$ dan $X_2$ secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)	$sig = 0,000$	$H_0$ ditolak, $H_a$ diterima
$H_a : \beta_1 = 0$ (variabel $X_1$ dan $X_2$ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)		

$\alpha = 0,05$

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pengujian pengaruh secara simultan kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 4.1.10.4 Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan Tabel 4.17, pengujian hipotesis koefisien regresi variabel moderator ( $X_1X_3$ ) menunjukkan hasil bahwa pada variabel kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,748. Nilai statistik uji *signifikansi* lebih besar daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) setelah dipengaruhi

oleh variabel moderator pengalaman kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan membandingkan persamaan regresi model 1 dan 2 diperoleh bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) sebagai moderator telah memperlemah pengaruh variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), yaitu dari sebelumnya pengaruh signifikan menjadi tidak signifikan. Selain itu berdasarkan Ghazali (2009) pada tabel 4.21, tipe moderasi yang diperoleh pada persamaan regresi model 2 merupakan prediktor moderasi, Moderator ini hanya berperan sebagai variabel prediktor dalam model hubungan yang dibentuk. Hal ini diperoleh dari signifikansi variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) yang signifikan sebesar 0,000 dan variable  $X_1X_3$  yang juga tidak signifikan sebesar 0,748.

#### **4.1.10.5 Pengujian Hipotesis 5**

Berdasarkan Tabel 4.17, pengujian hipotesis koefisien regresi variabel moderator ( $X_2X_3$ ) menunjukkan hasil bahwa pada variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,376. Nilai statistik uji *signifikansi* lebih besar daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) setelah dipengaruhi oleh variabel moderator pengalaman kerja ( $X_3$ ) menjadi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan membandingkan persamaan regresi model 1 dan 2 diperoleh bahwa variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) sebagai moderator telah memperlemah pengaruh variabel kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), yaitu dari sebelumnya pengaruh signifikan menjadi tidak signifikan. Selain itu berdasarkan

Ghozali (2009) pada tabel 4.21, tipe moderasi yang diperoleh pada persamaan regresi model 2 merupakan prediktor moderasi, Moderator ini hanya berperan sebagai variabel prediktor dalam model hubungan yang dibentuk. Hal ini diperoleh dari signifikansi variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) yang signifikan sebesar 0,000 dan variabel  $X_2X_3$  yang tidak signifikan sebesar 0,376.

**Tabel 4.21**  
**Klasifikasi Variabel Moderator**

No	Kriteria	Tipe Moderasi	Kesimpulan
1	$b_2$ non significant	Pure Moderasi	Variabel moderator murni : berinteraksi dengan variabel prediktor tanpa menjadi variabel predictor
	$b_3$ significant		
2	$b_2$ significant	Quasi Moderasi	Variabel moderator semu : berinteraksi dengan variabel prediktor sekaligus menjadi variabel predictor
	$b_3$ significant		
3	$b_2$ non significant	Homologiser Moderasi	Variabel yang dianggap berpotensi sebagai moderator : Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel prediktor dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel tergantung
	$b_3$ non significant		
4	$b_2$ significant	Predictor Moderasi	Moderator ini hanya berperan sebagai variabel prediktor dalam model hubungan yang dibentuk
	$b_3$ non significant		

(Ghozali, 2009)

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial

#### 4.2.1.1 Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang dengan sampel sejumlah 122 responden terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan variabel  $X_1$  memiliki koefisien regresi sebesar 0.990 dan didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan mengenai perbedaan seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional didalam sebuah pekerjaan. Pertanyaan tersebut ditujukan pada Ibu Retno

Dengan pertanyaan pertama, Bagaimana pendapat anda terkait dengan kinerja seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual tinggi, kemudian beliau menjawab:

“Didalam pekerjaan seseorang yang mempunyai intelligence tinggi cenderung memiliki sifat individualis karena merasa dirinya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.” (Retno, Informan 1).

Diperoleh dari hasil wawancara seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual cenderung memiliki potensi menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

dan tepat tanpa bantuan dari orang lain. Banyak juga pendapat-pendapat baru membuktikan bahwa intelegensi pada karyawan yang lemah pikiran dapat juga dididik dengan cara yang lebih tepat. Fakta membuktikan bahwa daya pikir yang telah mendapat didikan dari sekolah, menunjukkan sifat-sifat yang lebih baik daripada anak yang tidak bersekolah.

Pada umumnya siswa IQ rendah memiliki tingkat partisipasi yang rendah dalam pembelajaran dan sebaliknya siswa dengan IQ tinggi memiliki partisipasi yang tinggi, hal ini berpengaruh terhadap pencapaian prestasi belajarnya. Dari beberapa bukti yang ada demikian membuat para psikolog masi memperhitungkan kecerdasan seseorang dilihat dari skor IQ yang diungkapkan juga oleh caruso yaitu "In Fact, many psychologists still believe that IQ is the single best predictor of workplace success" Carruso (1999, p.2).

Dalam Islam memaparkan bahwasanya Allah menganugerahi hikmah pada seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual sebagaimana terketip pada surat Al- Baqarah ayat 269, yaitu :

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ

إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

*"Allah menganugrahkan al-Hikmah (kefahaman yang dalam tentang al-Qur'an dan as-Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barang siapa yang dianugrahi hikmah, ia benar-benar telah dianugrahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)."(Q.S. 2: 269)*

Dalam ayat tersebut kata 'aql juga dapat dihubungkan dengan predikat orang-orang yang mempunyai kecerdasan intelektual seperti kata (orang-orang yang mempunyai pikiran).

Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang berhubungan dengan proses kognitif seperti berpikir, daya menghubungkan, dan menilai atau memprtimbangkan sesuatu atau kecerdasan yang berhubungan dengan strategi pemecahan masalah dengan menggunakan logika, sehingga seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual tinggi mampu untuk bekerja cepat dan tepat karena mempunyai kemampuan berpikir sesuai dengan strategi pemecahan masalah.

#### **4.2.1.2 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja**

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan variabel  $X_2$  memiliki koefisien regresi sebesar 0.159 dan didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,001. Nilai statistik uji *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Demikian pula juga diikuti oleh hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan mengenai perbedaan seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional didalam sebuah pekerjaan. Pertanyaan tersebut ditujukan pada Ibu Chalimah.

Dengan pertanyaan pertama: Bagaimana pendapat anda terkait dengan kinerja seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual tinggi, kemudian beliau menjawab:

“Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional cenderung memiliki kemampuan yang biasa-biasa aja tapi dia mau untuk menjaga komunikasi dengan orang lain walaupun kinerjanya agak sedikit lambat

dari orang yang berintelektual akan tetapi seseorang yang selalu menjaga komunikasi dan kerja sama dengan rekan kerja akan dapat lebih memaksimalkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Karena dengan adanya kerja sama secara tim dengan baik (manage) intensitas pekerjaan yang banyak pun menjadi ringan dan dapat teratasi dengan baik dan cepat”(Chalima, Informan 2)

Bahwasanya seseorang yang memiliki kecerdasan emosional cenderung dapat meningkatkan kinerja organisasi karena selalu menjaga kerjasama dan komunikasi dengan rekan kerja maka dari itu dapat lebih memaksimalkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Karena dengan adanya kerja sama secara tim dengan baik (manage) intensitas pekerjaan yang banyak pun menjadi ringan dan dapat teratasi dengan baik dan cepat.” Hal ini yang membuat Daniel Goleman mempunyai asumsi atas kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh Intelligence Quotient

Islam juga menjelaskan bahwasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional dapat memperoleh pengetahuan untuk mensejahterahkan kualitas kehidupannya sebagaimana terdapat pada surat Al-Hajj ayat 46, yaitu:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا فَلَيْسَ لَهَا لَا تَعْمَى  
الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

*“Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada.” (Q.S. 22: 46)*

Di dalam Al-Qur'an terkadang nafs dalam arti kalbu, dalam qalb yang merupakan wadah, dipahami dalam arti "alat" untuk memperoleh pengetahuan (M. Quraish Shihab, 2007: 384). Dalam menggunakan aktifitas kecerdasan emosional seringkali dihubungkan dengan kalbu. Oleh karena itu, kata kunci utama EQ di dalam Al-Qur'an dapat ditelusuri melalui kata kunci "kalbu" dan tentu saja dengan istilah-istilah lain yang mirip dengan fungsi kalbu seperti jiwa, intuisi, dan beberapa istilah lainnya.

Dengan kecerdasannya, manusia berusaha mensejahterakan diri dan kualitas kehidupannya. Pentingnya menggunakan akal sangat dianjurkan oleh Islam. Tidak terhitung banyaknya ayat-ayat Al-Quran dan Hadist Rasulullah SAW yang mendorong manusia untuk selalu berfikir. Manusia tidak hanya disuruh memikirkan dirinya, tetapi juga dipanggil untuk memikirkan alam jagad raya, dalam konteks Islam memikirkan alam semesta akan mengantarkan manusia kepada kesadaran akan kemahakuasaan Sang Pencipta (Allah SWT).

#### **4.2.2 Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara simultan**

Dari hasil Penelitian terdapat pengujian pengaruh secara simultan kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Jika IQ

mengangkat fungsi pemikiran. EQ mengangkat fungsi perasaan, Kecerdasan IQ dan EQ akan menghasilkan individu yang berintelektual dan mampu memecahkan masalah dengan bijak apabila keduanya bekerja secara bersinergi (Dwi Sunar, 2010: 129).

Hal tersebut sesuai pada surah Al – Mujadilah ayat 11 yang berbunyi:

يَتَّيِبُهُا لِلَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ ائْتُوا فَانظُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا  
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“... Allah akan mengangkat orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat...”(Q.S.58 : 11)

Arti dari ayat tersebut adalah ada orang yang akan diangkat derajatnya oleh Allah, yaitu orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu pengetahuan, dengan beberapa derajat. Sebagaimana orang yang beriman adalah orang yang menggunakan hati atau kalbu untuk memperoleh pengetahuan yang didasari dengan tingkat kecerdasan emosional (EQ) pada seseorang sedangkan orang yang berilmu adalah seseorang yang menggunakan segenap akal dan pikirannya untuk memperoleh pengetahuan dengan didasari oleh tingkat kecerdasan intelektual (IQ) pada seseorang. Orang yang beriman dan berilmu pengetahuan akan menunjukkan sikap yang arif dan bijaksana. Iman dan ilmu tersebut akan membuat orang mantap dan agung.

Sebagaimana dalam tafsir Quraish Shihab bahwasanya dijelaskan yang dimaksud dengan yang berilmu itu artinya yang diberi pengetahuan. Ini berarti pada ayat tersebut membagi kaum beriman kepada dua kelompok besar, yang

pertama sekedar beriman dan beramal saleh, dan yang kedua beriman dan beramal saleh serta memiliki pengetahuan. Derajat kelompok kedua ini menjadi lebih tinggi, bukan saja karena nilai ilmu yang disandangnya, tetapi juga amal dan pengajarannya kepada pihak lain baik secara lisan, tulisan maupun dengan keteladanan. (Quraish Shihab 2002:79-80)

Seseorang yang dapat menguasai dunia ini adalah orang-orang yang berilmu, mereka dengan mudah mengumpulkan harta benda, mempunyai kedudukan dan dihormati orang. Ini merupakan suatu pertanda bahwa Allah mengangkat derajatnya.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan jika ilmu tersebut dimanfaatkan untuk kemaslahatan umat. Akan tetapi jika pengetahuan yang dimiliki tersebut hanya digunakan untuk mencelakakan atau membahayakan orang lain maka hal tersebut tidak dibenarkan. Jadi antara iman dan ilmu harus selaras dan seimbang, sehingga kalau menjadi ulama, ia menjadi ulama yang berpengetahuan luas.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kecerdasan intelektual lebih tinggi dari pada kecerdasan emosional. Dengan koefisien regresi kecerdasan intelektual sebesar 0.990 sedangkan kecerdasan emosional koefisien regresi sebesar 0.159. Selain itu apabila dilihat dari skor item pada Tabel 4.10. Distribusi frekuensi jawaban responden item-item pertanyaan kecerdasan intelektual terdapat nilai rata-rata skor yang paling tinggi dan dijawab sangat setuju oleh responden pada item 10, dimana item 10 adalah berpikir analisis dan kritis dalam setiap

pengambilan keputusan.

Hal ini disebabkan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang adalah suatu instansi pemerintah yang bergerak pada pembangunan infrastruktur sehingga memerlukan keahlian teknis yang dimana membutuhkan intelektual tinggi untuk keperluan analisis-analisis mendalam, namun akan berbeda lagi apabila penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang relasi publik (*public relation*) dimana kecakapan emosional lebih diperlukan.

#### **4.2.3 Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan pengalaman sebagai variabel moderating**

Dalam hasil penelitian Pengalaman merupakan variable moderating dengan nama prediktor moderasi, Moderator ini hanya berperan sebagai variabel prediktor dalam model hubungan yang dibentuk. Hal ini diperoleh dari signifikansi variabel dengan nilai statistik uji *signifikansi* lebih besar daripada  $\alpha = 0,05$  variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) yang signifikan sebesar 0,000 dan variabel  $X_1X_3$  yang tidak signifikan sebesar 0,748 dan variabel  $X_2X_3$  yang tidak signifikan sebesar 0,376.. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima.

Dalam hal ini mendiskripsikan bahwasanya kecerdasan intelektual setelah dipengaruhi oleh variabel moderator pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel pengalaman kerja sebagai moderator telah meperlemah pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dan variabel Kecerdasan Emosional setelah dipengaruhi oleh variabel moderator pengalaman kerja menjadi tidak berpengaruh

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel pengalaman kerja sebagai moderator telah memperlemah pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, yaitu dari sebelumnya pengaruh signifikan menjadi tidak signifikan.

Hal ini diakibatkan karena pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Tenaga kerja yang mempunyai pengalaman yang cukup biasanya lebih diprioritaskan oleh perusahaan, hal ini disebabkan tenaga kerja yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan dapat mampu dipekerjakan sesuai dengan ketentuan permintaan perusahaan.

Disamping itu perusahaan hanya perlu memberikan pelatihan yang tidak memakan waktu dan biaya banyak namun tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan terkadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan (Siswanto, 2002: 163). Maka apabila pengalaman digunakan sebagai variable moderating akan memperlemah variabel kecerdasan akan tetapi pengalaman kerja yang baik mempengaruhi hasil kerja yang baik hal ini dibuktikan bahwasannya variabel pengalaman mempunyai tingkat koefisien regresi 0.596 dengan tingkat sig. 0.000 dengan nilai statistik *Uji Signifikansi*  $\alpha = 0,05$ .

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil dari pengujian hipotesis memberikan bukti empiris bahwa

1. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kecerdasan intelektual dan keerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman sebagai variabel moderating

Ternyata kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik diuji secara parsial ataupun diuji secara simultan, pengalaman kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun setelah pengalaman kerja digunakan sebagai variabel moderator diantara variabel kecerdasan intelektual atau kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan akan memperlemah pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimana berawal signifikan menjadi tidak signifikan dalam kasus demikian variabel pengalaman adalah sebagai variabel prediktor moderasi.(Ghozali, 2009)

Hal demikian disebabkan Dinas Pekerjaan Umum mempunyai pekerjaan yang bersifat rutinitas sehingga pengalaman sangat diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan khusus yang membutuhkan keahlian. Pengalaman kerja merupakan

modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, tenaga kerja yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan terkadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan (Siswanto, 2002: 163).

## **5.2 Saran**

### **1. Bagi Instansi**

- a. Dalam proses rekrutment pegawai perlu mempertimbangkan bagi calon pekerja yang memiliki pengalaman kerja cukup untuk dijadikan calon pegawai baru kemudian memperhatikan aspek-aspek lain sesuai kebutuhan organisasi, karena seseorang yang memiliki pengalaman kerja cukup akan bekerja lebih cepat dan tepat dari pada seseorang yang hanya mengandalkan status pendidikan akan tetapi tidak mempunyai modal pengalaman kerja, selain itu perusahaan atau organisasi tidak mengeluarkan biaya banyak untuk pengembangan sumber daya manusia apabila mempunyai pekerja yang sudah berpengalaman cukup hanya mengadakan pelatihan sesuai bidang pekerjaan dengan intensitas pelatihan yang cukup akan mampu ditangkap dengan mudah oleh seseorang yang sudah berpengalaman dari pada seseorang yang sama sekali belum mempunyai pengalaman kerja di bidang tertentu.

b. Perlu memperhatikan aspek kecerdasan intelektual meskipun kecerdasan emosional juga berpengaruh signifikan karena dari hasil penelitian kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab dinas pekerjaan umum lebih memiliki pekerjaan di bidang teknis yang membutuhkan analisa-analisa mendalam dalam pembuatan infrastruktur kota malang sehingga pekerja perlu memiliki intelektual yang mumpuni.

2. Bagi Peneliti yang lain

a. Dalam peneitian ini masih perlu penyempurnaan, baik dari segi proses maupun penulisannya. Peneliti berharap agar penelitian-penelitian mendatang yang terkait dengan variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan mampu mendapatkan hasil yang lebih signifikan. Dalam proses pengukuran kecerdasan intelektual terhadap responden, peneliti berharap agar dilakukan kerjasama dengan seorang psikolog agar mendapatkan pengukuran yang rinci dengan menggunakan metode yang lebih objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-Baqarah dan terjemahan
- Al-Qur'an al-Hajj dan terjemahan
- Al-Qur'an al-Isra' dan terjemahan
- Al-Qur'an al-Qashash dan terjemahan
- Al-Qur'an at-Taubah dan terjemahan
- AA.Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- .( 2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:Penerbit Refika Aditama.
- .( 2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- An-Nabhani, Taqiyuddin. (1973). *At-Tafkîr*. T.tp: Hizbut Tahrir.
- Adi W. Gunawan. (2006). *Genius Learning Strategy: Petunjuk Praktis untuk Menerapkan Accelerated Learning*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmadi, Djauzak. (2004). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- .( 2002). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- .( 2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah.(2006). Intelegency Quotient, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient Dalam Membentuk Perilaku Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*,
- Asri, Marwan. (1986). *Pengelolaan Karyawan*.Yogyakarta: BPFE.
- As'ad, Moh. (1991). *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta: Liberti.
- Carruso (1999,p2) Carruso, D, R, 1999, *Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work*, <http://cjwolfe.com/article.doc>, 16 Januari 2016.

- Cushway, Barry. (1996). *Human Resource Management*, Alih Bahasa Paloepi Tyas Rahadjeng, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Edisi 7, Jakarta: Erlangga.
- David Wechsler. (Edisi 3 semester 1). "What is Intellegency? ", *Majalah An-Nadhloh*, 19.
- Dessler, Garry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: P.T. Prenhallindo.
- Djaali. (2012). *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dwi Sunar Prasetyono. (2010). *Tes IQ dan EQ Plus!*.Jogjakarta: Buku Biru.
- Fatma Zulfana.(2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen, *Skripsi*(tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Foster, Bill, dan Karen R.Seeker.(2001).*Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Penerjemah : Ramlan, Jakarta:PPM.
- Goleman, D.(2000). Kecerdasan Emosi :*Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermany,Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- (2005). Kecerdasan Emosi: *Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- , (2006). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Bandung: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam, (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Kedua),Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2009). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafsah. (2013). *Pengaruh IQ dan EQ terhadap prestasi pembelajaran komputerisasi akuntansi dengan minat sebagai variabel moderating pada mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi UMSU Medan*.Diambil pada tanggal 1 Januari 2016.
- Hasibuan , Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Knoers dan Haditono, (1999). Psikologi Perkembangan: *Pengantar dalam Berbagai Bagian*, Cetakan ke-12, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Luthans,F. (2006).*Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia.Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mathis dan Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Yogyakarta.
- Mayer. John D., David R. Caruso, Peter Salovy. (2000). Journal : Emotional Intelligence Meets traditional Standards for an Intelligence, University of New Hampshire, Durham, NH. USA, 270 (1), 267-295.
- Melandy,Rissy dan Nurna Aziza. (2006).*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*. Simposium Nasional Akuntansi 1X, Padang.
- Moustafa, K,S dan Miller, T.R. (2003). “*Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection*”. Sam Advanced Management Journal. Vol. 3.No. 2.
- Muta’asifah. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas kerja karyawan (Studi pada BMT Tamzis Wonosobo).Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- M. Quraish Shihab. (2002). *Tafsir Al-Misbah*, Vol. V, Jakarta: Lentera Hati.
- . (2006). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jil V, Jakarta: Lentera Hati.
- . (2007). *Wawasan Al-Qur’an: Tafsir Tematik atas Pelbagai Persoalan Umat*, Cetakan I, Bandung: Mizan Pustaka
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu.(2009). *Metodologi Penelitian*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*.Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta :BPFE.
- Rachmi, Filia. (2010). “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, danPerilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi*”.Jurnal Pendidikan Akuntansi,Semarang.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosady, Ruslan. (2008). *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Saddam Amir Husein.(2013).Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada kantor dinas pendapatan daerah kota Malang), *Skripsi*(tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Safaria, T. (2005).*Interpersonal Intelligence: Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal Anak*,Yogyakarta: Amara Books.
- Siagian, S.P.(1998). *Birokrasi Pemerintahan Orde Baru Perspektif Kultur Dan Struktur*, Jakarta.:PT. Raja Grafindo Persada.
- (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima). Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora.H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*.Jakarta: FE UI.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Smith, Andre. (2000) *Training and Development In Australia*. Second Edition. Australia: Reed International Books Australia Pty Buuterworths.
- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga
- Steven, J dan Howard. (2002). *15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Sugiyono, (2008).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. ( 2005). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Syah. (2003). *Psikologi Belajar*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syukur. (2001).*Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, Semarang : Medya Wiyata.
- Trihandini, Fabiola Meirnayati. (2005). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*.Diambil pada tanggal 10 Januari 2016 <http://eprints.undip.ac.id/15539/1/Fabiola.pdf>

Wibowo, Soewito dan FX Sugiyanto, (2001), “*Analisis Budaya Perusahaan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pura Barutama Kudus, Semarang*”.Jurnal Strategi Bisnis Vol. 6/ Tahun IV, Universitas Diponegoro.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniningsih, (2002), *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*, **Fokus Ekonomi Vol.1, No.1 April 2002.**

Zohar, Danah dan Ian Marshall.(2007). *Kecerdasan Spiritual*.Bandung: Mizan.



## Lampiran 1

### Deskripsi Responden

#### Frequency Table

##### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	20	16.4	16.4	16.4
	31 - 40 Tahun	35	28.7	28.7	45.1
	41 - 50 Tahun	45	36.9	36.9	82.0
	> 50 Tahun	22	18.0	18.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

##### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	20.5	20.5	20.5
	D3	33	27.0	27.0	47.5
	S1	64	52.5	52.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

##### Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 tahun	42	34.4	34.4	34.4
	11 - 20 tahun	47	38.5	38.5	73.0
	> 20 tahun	33	27.0	27.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

##### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	75	61.5	61.5	61.5
	Perempuan	47	38.5	38.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

## Lampiran 2

### Uji Validitas dan Realibilitias

#### Correlations

		TOTAL_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.2	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.3	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.4	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.5	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.6	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.7	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.8	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.9	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.10	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.11	Pearson Correlation	.766**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.12	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.13	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.14	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.15	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.16	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.17	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	17

#### Correlations

		TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.2	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122

X1.3	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.4	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.5	Pearson Correlation	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.6	Pearson Correlation	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.7	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.8	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.9	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.10	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.11	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	122

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	11

**Correlations**

		TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.2	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.3	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.4	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.5	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.6	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.7	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.8	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.9	Pearson Correlation	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.10	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.11	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.12	Pearson Correlation	.558**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.13	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.14	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.15	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.16	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.17	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.18	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.19	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.20	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.21	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.22	Pearson Correlation	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	22

**Correlations**

		TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.2	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.3	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.4	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.5	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.6	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.7	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.8	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.9	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.10	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000

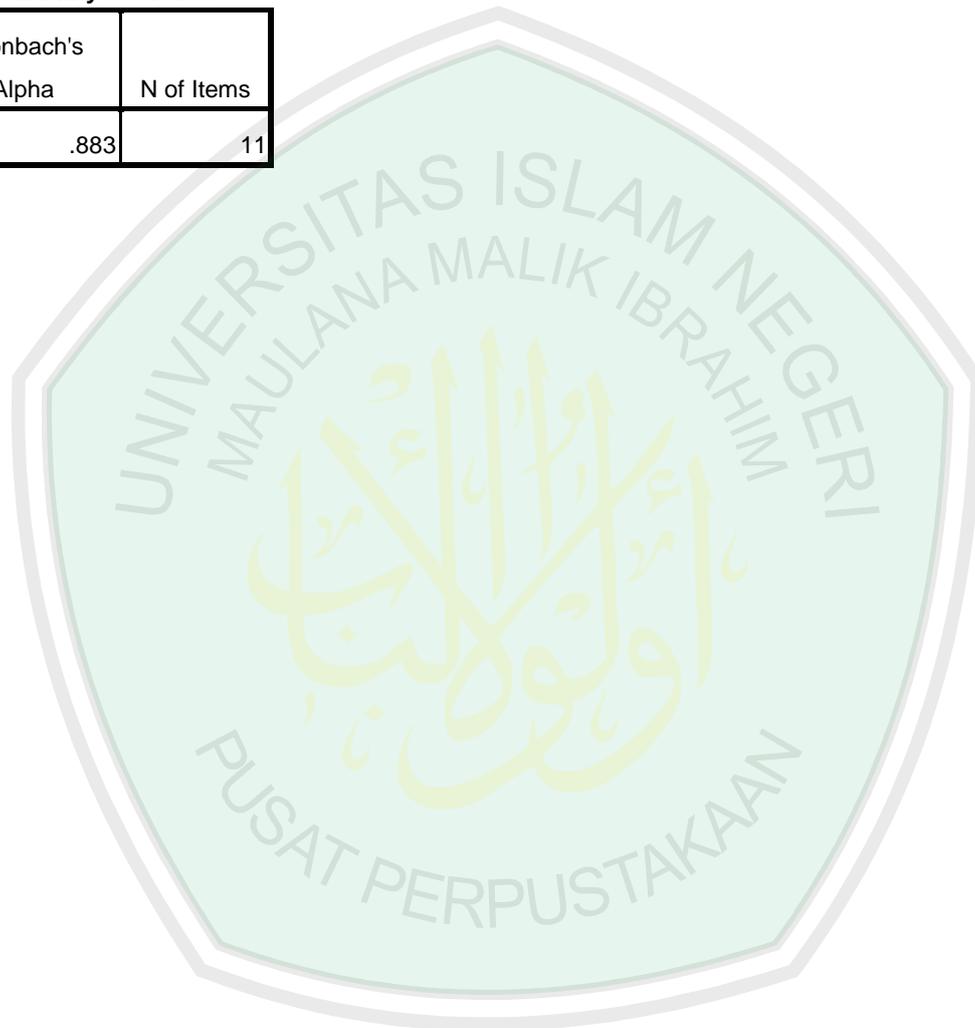
	N	122
X3.11	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	11



### Lampiran 3

#### Analisis Deskriptif

#### Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

#### Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	10.7	10.7	10.7
	4	78	63.9	63.9	74.6
	5	31	25.4	25.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	21.3	21.3	21.3
	4	55	45.1	45.1	66.4
	5	41	33.6	33.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	12.3	12.3	12.3
	4	93	76.2	76.2	88.5
	5	14	11.5	11.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	34	27.9	27.9	28.7
	4	83	68.0	68.0	96.7
	5	4	3.3	3.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	34	27.9	27.9	28.7
	4	74	60.7	60.7	89.3
	5	13	10.7	10.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	42	34.4	34.4	36.1
	4	44	36.1	36.1	72.1
	5	34	27.9	27.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	58	47.5	47.5	48.4
	4	29	23.8	23.8	72.1
	5	34	27.9	27.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	23	18.9	18.9	19.7
	4	86	70.5	70.5	90.2
	5	12	9.8	9.8	100.0

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	23	18.9	18.9	19.7
	4	86	70.5	70.5	90.2
	5	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	30	24.6	24.6	26.2
	4	79	64.8	64.8	91.0
	5	11	9.0	9.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	41	33.6	33.6	35.2
	4	66	54.1	54.1	89.3
	5	13	10.7	10.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	36	29.5	29.5	30.3
	4	35	28.7	28.7	59.0
	5	50	41.0	41.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	12	9.8	9.8	10.7
	4	92	75.4	75.4	86.1
	5	17	13.9	13.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	10.7	10.7	10.7
	4	89	73.0	73.0	83.6
	5	20	16.4	16.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	27.0	27.0	27.0
	4	79	64.8	64.8	91.8
	5	10	8.2	8.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	27.0	27.0	27.0
	4	77	63.1	63.1	90.2
	5	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	19.7	19.7	19.7
	4	84	68.9	68.9	88.5
	5	14	11.5	11.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	40	32.8	32.8	32.8
	4	67	54.9	54.9	87.7
	5	15	12.3	12.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	53	43.4	43.4	43.4
	4	42	34.4	34.4	77.9
	5	27	22.1	22.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	51	41.8	41.8	41.8
	4	47	38.5	38.5	80.3
	5	24	19.7	19.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	48	39.3	39.3	40.2
	4	44	36.1	36.1	76.2
	5	29	23.8	23.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	32	26.2	26.2	27.0
	4	55	45.1	45.1	72.1
	5	34	27.9	27.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	19.7	19.7	19.7
	4	83	68.0	68.0	87.7
	5	15	12.3	12.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	23	18.9	18.9	19.7
	4	88	72.1	72.1	91.8
	5	10	8.2	8.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	18.0	18.0	18.0
	4	79	64.8	64.8	82.8
	5	21	17.2	17.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	17.2	17.2	17.2
	4	69	56.6	56.6	73.8
	5	32	26.2	26.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	10.7	10.7	10.7
	4	74	60.7	60.7	71.3
	5	35	28.7	28.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	18.9	18.9	18.9
	4	68	55.7	55.7	74.6
	5	31	25.4	25.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	17.2	17.2	17.2
	4	86	70.5	70.5	87.7
	5	15	12.3	12.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	23.0	23.0	23.0
	4	70	57.4	57.4	80.3
	5	24	19.7	19.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	9.8	9.8	9.8
	4	97	79.5	79.5	89.3
	5	13	10.7	10.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	12.3	12.3	12.3
	4	88	72.1	72.1	84.4
	5	19	15.6	15.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	9.8	9.8	9.8
	4	86	70.5	70.5	80.3
	5	24	19.7	19.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X2.22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	8.2	8.2	8.2
	4	77	63.1	63.1	71.3
	5	35	28.7	28.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.3	3.3	3.3
	4	98	80.3	80.3	83.6
	5	20	16.4	16.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	31	25.4	25.4	26.2
	4	68	55.7	55.7	82.0
	5	22	18.0	18.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	5.7	5.7	5.7
	4	93	76.2	76.2	82.0
	5	22	18.0	18.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	20.5	20.5	20.5
	4	81	66.4	66.4	86.9
	5	16	13.1	13.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	22.1	22.1	22.1
	4	70	57.4	57.4	79.5
	5	25	20.5	20.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	27	22.1	22.1	23.0
	4	73	59.8	59.8	82.8
	5	21	17.2	17.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.3	3.3	3.3
	3	27	22.1	22.1	25.4
	4	74	60.7	60.7	86.1
	5	17	13.9	13.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	31	25.4	25.4	27.0
	4	74	60.7	60.7	87.7
	5	15	12.3	12.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	37	30.3	30.3	30.3
	4	67	54.9	54.9	85.2
	5	18	14.8	14.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.3	3.3	3.3
	3	43	35.2	35.2	38.5
	4	56	45.9	45.9	84.4
	5	19	15.6	15.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**X3.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	59	48.4	48.4	49.2
	4	48	39.3	39.3	88.5
	5	14	11.5	11.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.3	3.3	3.3
	4	84	68.9	68.9	72.1
	5	34	27.9	27.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	6.6	6.6	6.6
	4	77	63.1	63.1	69.7
	5	37	30.3	30.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	5.7	5.7	5.7
	4	101	82.8	82.8	88.5
	5	14	11.5	11.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	6.6	6.6	6.6
	4	75	61.5	61.5	68.0
	5	39	32.0	32.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	46	37.7	37.7	38.5
	4	58	47.5	47.5	86.1
	5	17	13.9	13.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	48	39.3	39.3	40.2
	4	34	27.9	27.9	68.0
	5	39	32.0	32.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	13.9	13.9	13.9
	4	82	67.2	67.2	81.1
	5	23	18.9	18.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	39	32.0	32.0	32.0
	4	67	54.9	54.9	86.9
	5	16	13.1	13.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	17	13.9	13.9	14.8
	4	92	75.4	75.4	90.2
	5	12	9.8	9.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	30	24.6	24.6	25.4
	4	77	63.1	63.1	88.5
	5	14	11.5	11.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	23.0	23.0	23.0
	4	57	46.7	46.7	69.7
	5	37	30.3	30.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	12.3	12.3	12.3
	4	72	59.0	59.0	71.3
	5	35	28.7	28.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	16	13.1	13.1	13.9
	4	73	59.8	59.8	73.8
	5	32	26.2	26.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	37	30.3	30.3	32.0
	4	61	50.0	50.0	82.0
	5	22	18.0	18.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.15**

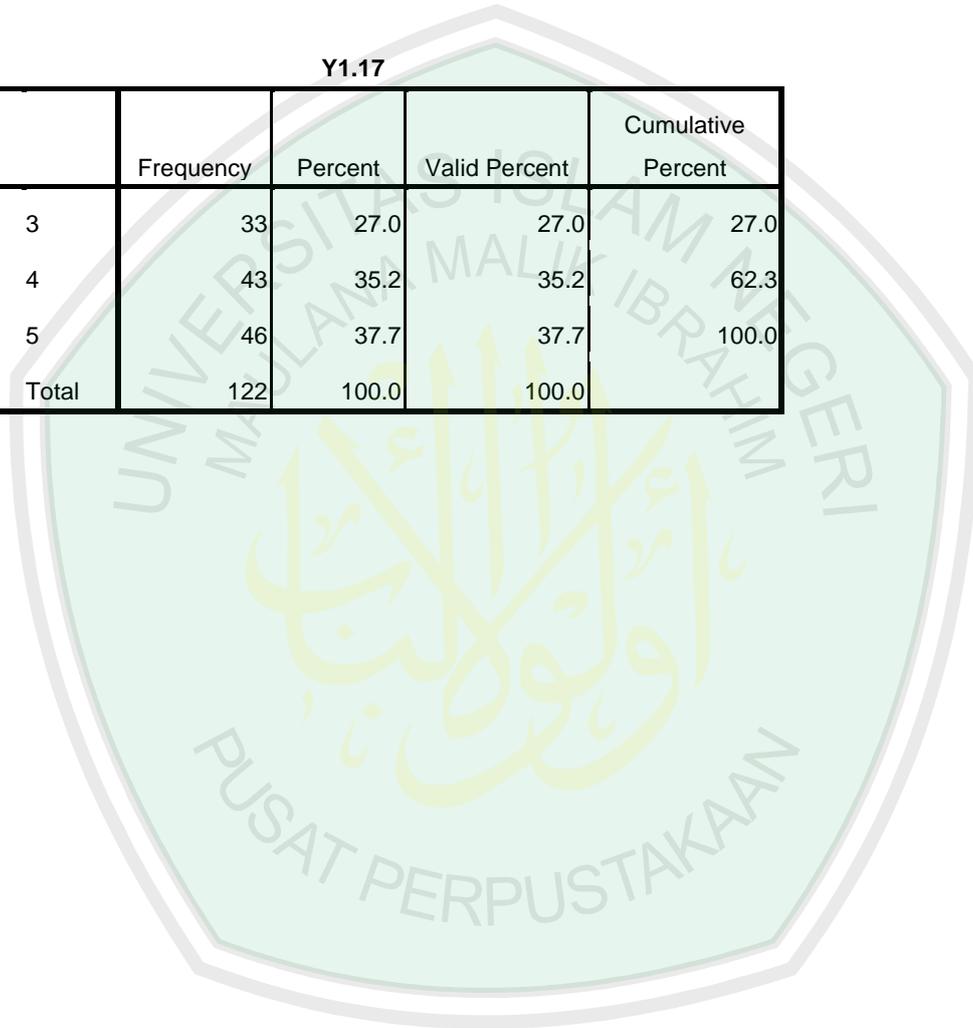
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	21.3	21.3	21.3
	4	64	52.5	52.5	73.8
	5	32	26.2	26.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	45	36.9	36.9	36.9
	4	35	28.7	28.7	65.6
	5	42	34.4	34.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

**Y1.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	27.0	27.0	27.0
	4	43	35.2	35.2	62.3
	5	46	37.7	37.7	100.0
	Total	122	100.0	100.0	



**Lampiran 4**  
**Analisis Regresi Moderasi**

**Regression : Model 1**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.878	2.61332

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5965.275	2	2982.637	436.734	.000 <sup>a</sup>
	Residual	812.701	119	6.829		
	Total	6777.975	121			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

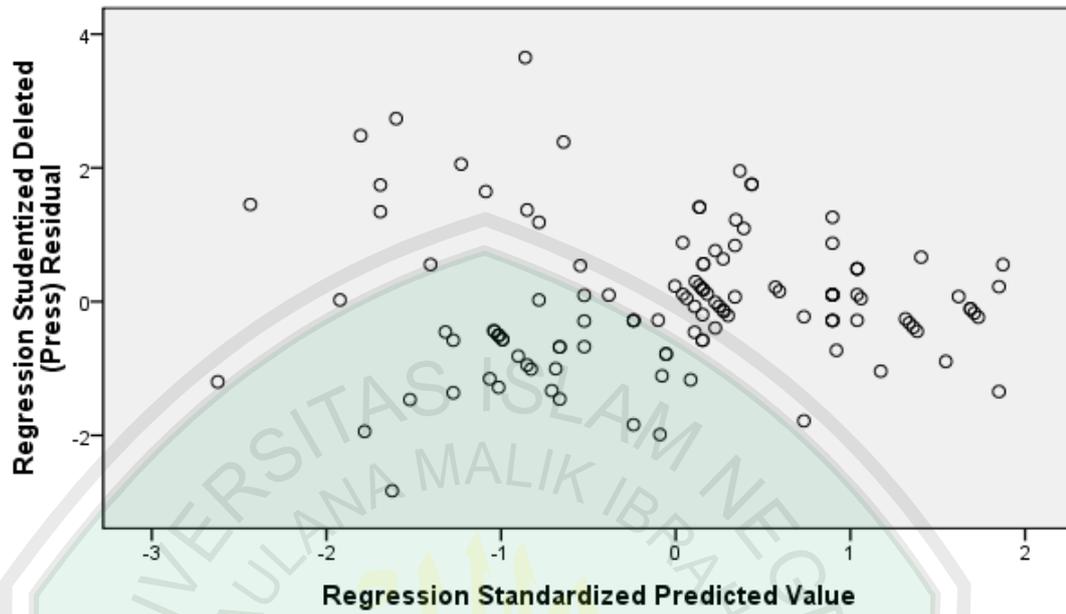
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.006	2.173		5.525	.000
	X1	.990	.078	.760	12.730	.000
	X2	.159	.047	.203	3.408	.001

a. Dependent Variable: Y

## Scatterplot

Dependent Variable: Y



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59162793
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		1.412
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037

a. Test distribution is Normal.

## Regression Model 2

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2X3, X1, X3, X2, X1X3 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.895	2.42668

a. Predictors: (Constant), X2X3, X1, X3, X2, X1X3

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6094.879	5	1218.976	207.000	.000 <sup>a</sup>
	Residual	683.096	116	5.889		
	Total	6777.975	121			

a. Predictors: (Constant), X2X3, X1, X3, X2, X1X3

b. Dependent Variable: Y

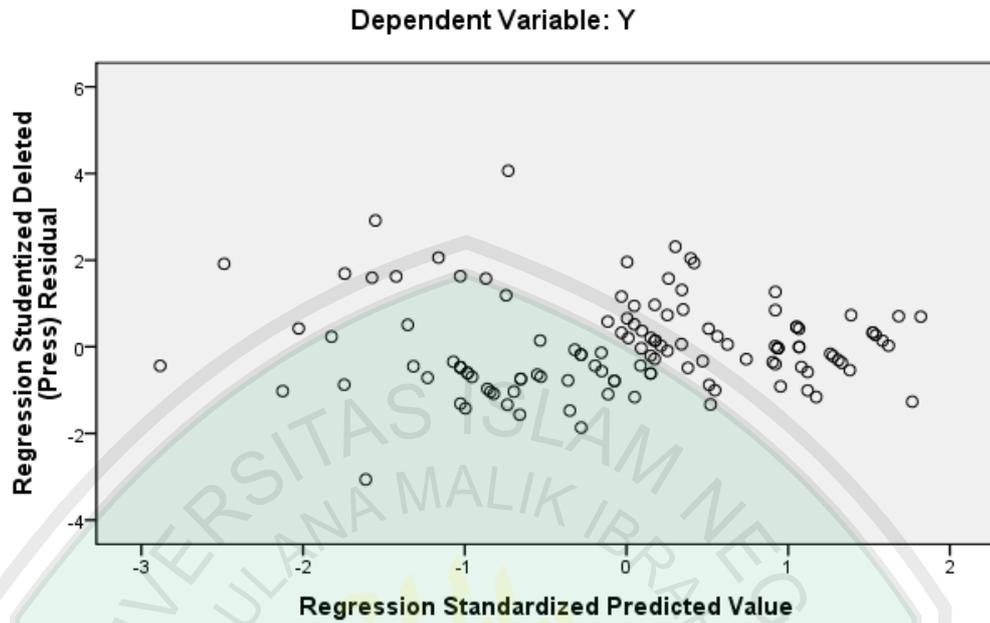
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-19.406	7.356		-2.638	.009		
	X1	.551	1.057	.423	.521	.603	.001	757.743
	X2	.762	.544	.978	1.402	.164	.002	559.907
	X3	.596	.147	.378	4.056	.000	.100	9.985
	X1X3	.008	.026	.489	.322	.748	.000	2652.062
	X2X3	-.012	.013	-1.315	-.889	.376	.000	2517.419

a. Dependent Variable: Y

## Charts

### Scatterplot



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37600964
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.898
Asymp. Sig. (2-tailed)		.395

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 5

Foto Dokumentasi







KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 024/BAN-PT/ Ak-X/S1/III/2013  
Jalan Gajayana Nomor 50 Malang 65144, Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

Nomor : Un.3.5/PP.00/248 /2016

18 Pebruari 2016

Sifat : -

Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

Yth. **Bakesbangpol & Linmas Kota Malang**

Jl. Ahmad Yani No.98 Malang

di

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir dan pengembangan keilmuan bagi mahasiswa, kami mohon bantuan Bapak / Ibu memberikan ijin penelitian mahasiswa kami :

Nama : Tri Yulianto  
NIM : 12510102  
Jurusan : Manajemen  
Tempat Penelitian : **Dinas PU Kota Malang**  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Sebagai Variabel Moderating.

Perlu kami informasikan bahwa data-data yang diperlukan oleh mahasiswa kami hanya sebatas kajian keilmuan, tidak dipublikasikan serta tidak merugikan instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



an Dekan,  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei  
NIP 197507072005011005

Tembusan :

1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
2. Arsip



PEMERINTAH KOTA MALANG  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. A. Yani No. 98 Telp. ( 0341 ) 491180 Fax. 474254

MALANG

Kode Pos 65125

**REKOMENDASI PELAKSANAAN PENELITIAN**  
**NOMOR : 072/177.02.P/35.73.405/2016**

Berdasarkan pemenuhan ketentuan persyaratan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota Malang, Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Pelayanan Pemberian Rekomendasi Pelaksanaan Penelitian dan Praktek Kerja Lapangan di Lingkungan Pemerintah Kota Malang Oleh Badan Kesatuan Bangsa, dan Politik Kota Malang, serta menunjuk surat Ketua Jurusan Manajemen FE UIN Malang No. Un..3.5/PP.00/248/2016 tanggal 18 Pebruari 2016 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa, kepada pihak sebagaimana disebut di bawah ini:

- a. Nama : TRI YULIANTO.
- b. NIM : 12510102.
- c. Judul : Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman sebagai Variabel Moderating.

dinyatakan memenuhi persyaratan untuk mengajukan permohonan informasi dan data tugas skripsi yang berlokasi di :

- Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Pemerintah Kota Malang.

Sepanjang yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- a. Tidak melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul, maksud dan tujuan penelitian;
- b. Menjaga perilaku dan mentaati tata tertib yang berlaku pada lokasi tersebut di atas;
- c. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan masa berlaku rekomendasi ini adalah sejak tanggal **ditetapkan s/d 26 Maret 2016**.

Malang, 25 Pebruari 2016

KEPALA BAKESBANGPOL  
KOTA MALANG



NIP. 19580917 199203 1 003

Tembusan :

- Yth. Sdr. - Ketua Jurusan Manajemen FE UIN Malang;
- Mahasiswa Ybs.



PEMERINTAH KOTA MALANG  
**DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN  
DAN PENGAWASAN BANGUNAN**

Jalan Bingkil No. 1 Telp / Fax (0341) 325712

Email : pu@malangkota.go.id

Kode Pos 65148

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 072/ *ASA* /35.73.301/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : **Dra. NUNUK SRI RUSGIYANTI**  
NIP. : 19640919 199003 2 005  
Pangkat/Gol : Pembina Tingkat I (IV/b)  
Jabatan : Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan  
Bangunan Kota Malang

dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **TRI YULIANTO**  
NIM. : 12510102  
Fakultas : Ekonomi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik  
Ibrahim Malang

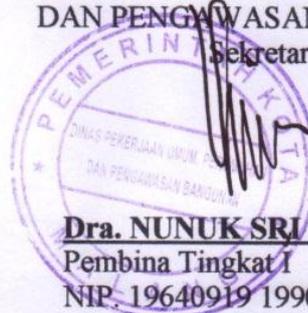
Telah melaksanakan Penelitian mulai tanggal 20 Februari s/d 5 Juni 2016 pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang, dengan Judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Juni 2016

A.n. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN  
DAN PENGAWASAN BANGUNAN

Sekretaris,



**Dra. NUNUK SRI RUSGIYANTI**

Pembina Tingkat I

NIP. 19640919 199003 2 005