

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL (IQ) DAN KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS KANJURUHAN MALANG

Arien Anjar Puspitosari Suharso
Universitas Kanjuruhan Malang

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the intellectual, emotional intelligence and employee performance Kanjuruhan University of Malang, analyzing the effect of variable intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance Kanjuruhan Malang University administration, and analyze the dominant variable on employee performance administration Kanjuruhan University of Malang . The hypothesis of the study is 1) alleged no significant effect among variables of intellectual intelligence (IQ) and emotional intelligence (EQ) on employee performance, 2) variable alleged intellectual intelligence (IQ) has dominant influence on employee performance. Type of research is explanatory research that explains the causal relationships between variables through hypothesis testing. The location of this research at the University of Malang Kanjuruhan census method and the number of respondents 50 employees are educated scholar. The technique of collecting data using questionnaires. The analysis model used is multiple linear regression that aimed to determine the correlation between intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance administration Kanjuruhan University of Malang. Based on F test can be seen that the intelligence and emotional intelligence simultaneous influence on employee performance. Based on the t test can be seen that the partial intelligence and emotional intelligence impact on employee performance so that the first hypothesis is accepted. Furthermore, of the standardized beta values, intellectual variables is greater than the emotional intelligence can thus be said that the intelligence variables have a dominant influence on the administration of employee performance so that the second hypothesis is accepted.

Keywords: *intelligence quotient (IQ), emotional intelligence (EQ), work performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting di dalam kegiatan organisasi, dimana SDM merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen-elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena manusia merupakan pengendali dari elemen lain tersebut. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia

merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan. Untuk itu sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat bersaing adalah organisasi atau perusahaan yang harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan *Intelligence Quotient (IQ)* saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan mensikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan arif dan bijaksana melalui *Emotional Quotient (EQ)*.

Goleman (2001:39) menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton (1998:2) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Orang yang pandai atau berhasil dalam prestasi akademik sewaktu pendidikan formal ternyata banyak yang gagal mencapai puncak prestasi sewaktu menempuh karier profesional. Penelitian Goelman (2000:46) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi menyumbangkan 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional merupakan faktor sukses yang menentukan prestasi kerja dalam organisasi.

Terkait dengan prestasi dalam organisasi, menurut pendapat Lawler dan Porter dalam As'ad menyatakan bahwa prestasi kerja (*job performance*) merupakan *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Menurut As'ad (2003 : 89) prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang, menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi prestasi kerja adalah hasil kerja yang

dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2005:185) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil unjuk kerja. August W Smith dalam Suwatno (2011:196) menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise,*” (kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia)

Menurut Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Menurut Siswanto (1993: 94) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pagawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas terlihat dari

kehandalan, inisiatif, komitmen, kehadiran, sikap, kerapian dan kerjasama. Sedangkan hasil kerja secara kuantitas terlihat dari hasil keluaran output pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

Sementara itu menurut Swasto (1996), prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja individu merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang, kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta peralatan atau teknologi yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kecerdasan Intelektual

Soleh dan Wahab (2004 : 84) menyebutkan Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang berbuat sesuatu dengan cara tertentu, atau pengetahuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap suatu situasi atau masalah.

Kemampuan intelektual Robbins (2001:57) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Sedangkan Behling (1998 : 189) mendefinisikan kemampuan kognisi yang diartikan sama dengan kecerdasan intelektual, yaitu kemampuan yang didalamnya mencakup belajar dan pemecahan masalah, menggunakan kata-kata dan simbol.

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 kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Moustafa dan Miller, 2003 : 5). Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2003:5). Howard Gardner (2007 : 98) merupakan salah seorang ahli yang tidak setuju bila inteligensi di definisikan hanya dari sudut pandang psikometri dan kognitif saja,

karena itu ia merumuskan teori intelegensi ganda (*multiple intelligence*) yang berorientasi pada struktur inteligensi.

Menurut Thurstone (Sholeh dan Wahab, 2004: 181) menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual (IQ) terdiri dari tujuh kemampuan yaitu kemampuan menulis, berbicara dengan mudah, kemampuan menjumlah, mengurangi, mengalikan, dan membagi, memahami dan mengerti makna kata yang diucapkan, memperoleh kesan akan sesuatu, mampu memecahkan persoalan dan mengambil pelajaran dari pengalaman lampau, dengan tepat melihat dan mengerti hubungan benda dalam ruang, mengenali objek dengan tepat dan cepat.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menurut Salovey dan Mayer, 1999 (*handbook Emotional Intelligence training, prime consulting:11*) Kecerdasan Emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Menurut Agustian (2003:31) Kecerdasan Emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikan sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Kecerdasan Emosional lebih mudah tersentuh dengan panca indra khususnya mata dan telinga yang telah dipergunakan untuk melihat, mendengar dan mengukur benda-benda kognitif (IQ). Masih menurut Agustian (2003: 35) langkah penjernihan emosi dari belenggu suara hati akan dapat mengembalikan manusia pada fitrah hatinya atau “*Good Spot*”, sehingga manusia akan mampu melihat dengan “Mata Hati”, mampu memilih dengan tepat, memprioritaskan dengan benar, Kecerdasan Hati (emosional) seperti ketangguhan inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi.

Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2000: 51) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif. Agustian (2003: 31) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat

bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Daniel Goleman, seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman 2000: 37). Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999:20) dan Chermis (1998:91) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan oranglain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Diduga variabel kecerdasan intelektual (IQ) mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Prestasi Kerja karyawan (Y), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. sebagai indikator dari prestasi kerja karyawan yaitu :

Y1 : kualitas kerja, merupakan hasil kerja yang dicapai mempunyai mutu yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau organisasi.

Y2 : kuantitas kerja, merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.

Y3 : ketepatan waktu, merupakan ketepatan aktivitas di selesaikannya pekerjaan oleh karyawan pada waktu yang diinginkan

Y4 : kreatifitas, merupakan daya kreasi inisiatif karyawan dalam melakukan aktifitas kerja

Y5 :komitmen, merupakan rasa tanggungjawab penuh karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Kecerdasan Intelektual (X1) merupakan kemampuan kognitif secara global yang dimiliki setiap individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah secara positif dengan indikator:

X1.1 : pemahaman verbal, merupakan kemampuan mamahami apa yang dibaca dan didengar

X1.2 : penalaran induktif, merupakan kemampuan karyawan untuk mengenali urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

X1.3 : daya ingat, merupakan kemampuan karyawan menahan dan mengenang kembali masa lalu

3. X2 : Kecerdasan Emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif, dengan indikator :

X2.1 : kesadaran diri, merupakan kesadaran karyawan akan kekuatan dan kelemahan diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

X2.2 : pengaturan diri, kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

X2.3 : motivasi, merupakan dorongan, atau keinginan serta tekad yang kuat yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

X2.4 : empati, merupakan kemampuan karyawan dalam merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain baik sesama karyawan maupun dengan para customer.

Menumbuhkan hubungan saling percaya, dan merasakan diri dengan sesama karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

X2.5 : keterampilan sosial, kemampuan karyawan dalam bekerjasama dan berinteraksi dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya .

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Kanjuruhan Malang dengan pendidikan sarjana yang berjumlah 50 orang, dan dalam penelitian ini seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel (sensus).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang obyektif, penulis menggunakan kuesioner dan dokumentasi sebagai instrumen penelitian. Tanggapan atas pertanyaan disusun dalam skala interval atas pertanyaan yang dibuat berdasarkan *Skala Likert* untuk lima pilihan jawaban yaitu jawaban yang mengarah paling positif diberi skor 5 dan jawaban yang mengarah paling negatif diberi skor 1

Teknik Analisis Data

Dari data yang didaot kemudian dilakukan analisis regresi berganda untuk mencari bentuk pengaruh secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sedangkan untuk pengujian hipotesis peneliti menggunakan uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari persamaan regresi diketahui bahwa variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2). Koefisien regresi pada kedua variabel yang bertanda positif, hal ini bisa dimaknai bahwa kecerdasan intelektual yang tinggi dan kecerdasan emosional yang kuat

berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berikut adalah tabel rekapitulasi hasil perhitungan regresi :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Koef. Regresi	Beta	T	<i>P-value</i>	Keterangan
X1.Kecerdasan intelektual	0.581	0.659	6.202	0.000	Signifikan
X2.Kecerdasan emosional	0.214	0.231	2.171	0.035	Signifikan
Konstanta	= 0,847				
t_{tabel}	= 2,028				
R	= 0,823				
Adjusted R^2	= 0,664				
R^2	= 0,678				
F hitung	= 49,451				
<i>P-value</i>	= 0,000				
F_{tabel}	= 2,866				

Sumber : Data primer diolah, lampiran5,2012

Berdasarkan perhitungan yang tampak pada tabel 1 dapat diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678, artinya kemampuan persamaan regresi dalam memprediksi nilai variabel terikat adalah 67,8%. Lebih lanjut nilai 67,8% menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional mampu menjelaskan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 67,8% sedangkan sisanya 32,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model persamaan regresi.

Pada tabel 1 bagian uji F diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 49,451$ sedangkan $F_{\text{tabel}} = 2,866$ berarti bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($49,451 > 2,866$). Dari nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka kriteria ujinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Kanjuruhan Malang. Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik dapat diterima.

Nilai t hitung kecerdasan intelektual sebesar 6,202 sedangkan t tabel sebesar 2,028 , hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > F_{tabel}$ (6,202 > 2,028). Nilai signifikansi kecerdasan intelektual = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,000 < 0,05), maka kriteria ujinya adalah H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Untuk nilai t hitung kecerdasan emosional sebesar 2,171 sedangkan t tabel sebesar 2,028 , hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > F_{tabel}$ (2,171 > 2,028). Nilai signifikansi kecerdasan emosional = 0,035 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,035 < 0,05), maka kriteria ujinya adalah H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Hipotesis H2 dinyatakan bahwa diduga variabel kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dari uji-t dinyatakan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) dan variabel kecerdasan emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara parsial. Dari koefisien regresi beta kecerdasan intelektual (X1) diketahui sebesar 0,659 lebih besar dari koefisien regresi beta kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,231 atau ($\beta_{X1} = 0,659 > \beta_{X2} = 0,231$). Hasil ini menerangkan bahwa data penelitian mendukung Hipotesis H2.

Pembahasan

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik dapat dijelaskan karena memiliki kecerdasan intelektual yang lebih tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003) serta Moustafa dan Miller (2003). Secara empiris komponen kecerdasan intelektual terdiri dari atas pemahaman verbal, penalaran induktif dan daya ingat. Seluruh komponen kecerdasan intelektual telah dimiliki secara baik oleh karyawan terutama dari unsur pemahaman verbal. Sedangkan kelemahan yang ada berdasarkan harga rata-rata pada masing-masing indikator, ada pada persoalan penalaran induktif dan daya ingat yang relatif dinilai kurang dibandingkan dengan unsur lainnya, terutama upaya menyelesaikan masalah dengan bijaksana, kemampuan berpikir analitis kritis, mengingat semua pekerjaan yang dilakukan dan ingat nama mahasiswa dan dosen yang butuh bantuan.

Hasil paparan secara deskriptif tampak bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan sebenarnya sudah termasuk dalam klasifikasi tinggi, baik dari hasil skor instrumen penelitian maupun pendidikan akhir yang mayoritas berpendidikan sarjana. Akan tetapi secara khusus di masing-masing indikator memiliki beberapa kelemahan harus dilakukan perbaikan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual. Peta kelemahan penelitian diulas berbasis proporsi jawaban cukup setuju (ragu-ragu) terbesar pada salah satu item dalam indikator. Pada kecerdasan intelektual kelemahan-kelemahan tersebut antara lain: dalam berkomunikasi karyawan merasa kurang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara urut, runtut, tertata, tepat dan sistematis; dalam menyelesaikan masalah kurang bijaksana, tidak semua karyawan bisa memberikan *win-win solution*; lemahnya daya ingat terhadap semua pekerjaan yang pernah dilakukan.

Peningkatan kecerdasan intelektual bisa dilakukan secara internal dan eksternal. Evaluasi internal lebih mengarah pada individu karyawan, sedangkan evaluasi eksternal lebih banyak bersumber dari terciptanya keadaan atau lingkungan kerja yang memberikan dukungan terhadap meningkatnya kecerdasan intelektual seperti sarana prasarana kerja dan rekan kerja.

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2003) bahwa kecerdasan kognitif memiliki korelasi positif prestasi kerja. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa bukti IQ memberikan kontribusi yang cukup besar didalam pencapaian prestasi kerja. Kesempurnaan prestasi kerja tidak hanya bersumber dari kecerdasan intelektual (IQ) saja tetapi juga perlu diimbangi dengan kecerdasan emosional (EQ). Caruso (1999) menyatakan bahwa orang yang memiliki EQ yang baik tanpa ditunjang dengan IQ yang baik pula belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini karena IQ masih memegang peranan yang penting dalam kinerja seseorang, sehingga keberadaan IQ tidak boleh dihilangkan begitu saja. Pada penelitian ini kontribusi kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja adalah lebih besar dibandingkan dengan kontribusi kecerdasan emosional. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Gordon (2004) bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para pekerja. Sifat pekerjaan yang bersifat administratif tampaknya lebih membutuhkan kecerdasan intelektual dibandingkan dengan kecerdasan emosional.

Kontribusi besar dari kecerdasan intelektual akan memberikan implikasi praktis bahwa pada proses rekrutmen karyawan, pilihan lebih diutamakan pada sumberdaya dengan IQ yang lebih tinggi. Implikasi ini pernah disarankan oleh Moustafa dan Miller (2003) bahwa tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap karyawan. Seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.

Kecerdasan intelektual merupakan komponen penting pada setiap individu untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan sikap individu. Kecerdasan intelektual lebih diarahkan pada pemenuhan jangka pendek untuk tugas-tugas operasional. *Output* yang diharapkan dari kecerdasan intelektual adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasional jangka pendek dengan lebih baik. Bagi karyawan dengan kecerdasan intelektual yang kurang akan membutuhkan waktu lebih panjang dalam mengerjakan tugas operasional yang belum pernah diembannya. Demikian pula karyawan dengan kecerdasan intelektual yang kurang akan relatif lebih sulit menyelesaikan tugas operasional dengan lebih efektif karena tidak ada kemampuan tehnik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah melalui ketersediaan karyawan dengan kecerdasan intelektual yang cukup. Kecerdasan intelektual karyawan, bukan saja semata-mata untuk memenuhi kebutuhan organisasi melainkan juga untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang merasakan arti penting dari kecerdasan intelektual. Arti penting kecerdasan intelektual bagi karyawan yaitu disamping meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan jenjang kariernya.

Dilihat dari sudut peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kecerdasan intelektual pada hakikatnya merupakan salah satu solusi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Oleh karena itu apabila karyawan telah dapat memecahkan permasalahannya itu, maka diharapkan yang bersangkutan akan dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Begitu pula dilihat dari sudut kepentingan karyawan dalam rangka mencapai jenjang karirnya, maka karyawan dengan kecerdasan intelektual yang lebih tinggi akan memiliki kesiapan dan rasa percaya diri untuk memenuhi syarat kompetensi jabatan

tersebut. Dari analisis tersebut menjadi dasar bahwa adanya pengaruh antara kecerdasan intelektual dengan prestasi kerja karyawan. Namun demikian untuk memperoleh hasil yang maksimal dari kecerdasan intelektual dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perlu mengambil langkah yang efektif.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik dapat dijelaskan karena didorong oleh kecerdasan emosional karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2003), Boyatzis (1999) dan Chermis (1998). Secara empiris komponen kecerdasan emosional terdiri atas kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Seluruh komponen kecerdasan emosional telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur kesadaran diri yang mencakup kebiasaan untuk selalu introspeksi terhadap diri sendiri. Berdasarkan harga rata-rata pada masing-masing indikator, persoalan pengaturan diri dan empati masih dinilai kurang dibandingkan dengan unsur lainnya, terutama kemampuan untuk bersikap tenang dalam situasi apapun dan kemampuan membaca situasi sosial orang lain.

Hasil paparan secara deskriptif tampak bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan cenderung dinilai cukup baik. Akan tetapi secara khusus di masing-masing indikator kecerdasan emosional memiliki beberapa kelemahan yang seharusnya bisa dilakukan perbaikan di waktu mendatang. Peta kelemahan penelitian diulas berbasis proporsi jawaban cukup setuju (ragu-ragu) terbesar pada salah satu item dalam indikator. Pada kecerdasan emosional kelemahan-kelemahan tersebut antara lain : karyawan kurang memahami tingkat emosi, kelebihan dan kekurangan yang dimiliki; bisa bersikap tenang pada situasi tertentu saja; kurang suka untuk mencoba hal yang baru; kurang mampu untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju; kurang mampu membaca situasi sosial orang lain; dan tidak mudah beradaptasi dengan orang lain . Evaluasi kecerdasan emosional bisa dilakukan dengan melakukan perbandingan terhadap karyawan lain. Perbaikan kecerdasan emosional dengan cara meniru karyawan lain dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi akan mendorong terbentuknya prestasi kerja yang lebih baik.

Rutinitas kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja

bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosional juga diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mempunyai kemiripan dengan apa yang diteliti oleh Agustian (2003). Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Secara khusus pada lingkup pekerjaan di perguruan tinggi juga membutuhkan karyawan dengan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja. Prestasi kerja karyawan tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Meyer (2004) mengutarakan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang. Arti penting dari kecerdasan emosional juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan oranglain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah dengan kecerdasan emosional sebagai pengimbang dari kecerdasan intelektual. Kedua kecerdasan ini jika dikelola dengan baik, akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan yaitu pelayanan prima bagi *customer* di universitas yaitu mahasiswa dan dosen. Kecerdasan emosional digunakan sebagai salah satu cara untuk memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja yang diinginkan.

Dalam suatu organisasi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan diharapkan mampu menjadikan setiap pekerjaan akan efektif dan efisien. Kecerdasan emosional yang tinggi bagi karyawan akan dapat membantu dirinya saat bekerja menjadi lebih tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Bila hal demikian dapat terealisasi, maka organisasi akan dapat

mencapai tujuannya. Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja, setiap karyawan harus mewaspadaai apabila terjadi pada keadaan yang sebaliknya. Kecerdasan emosional yang tidak memadai akan dapat menghambat prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis serta pembahasan dan keterkaitannya dengan tujuan penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Kesimpulan dari hasil analisis deskriptif, antara lain : kecerdasan intelektual telah dinilai tinggi pada sisi pemahaman verbal, akan tetapi masih dinilai kurang apabila ditinjau dari penalaran induktif dan daya ingat; kecerdasan emosional telah dinilai baik pada sisi kesadaran diri, motivasi dan keterampilan sosial, akan tetapi masih dinilai kurang apabila ditinjau dari kesadaran diri dan empati; prestasi kerja karyawan dinilai baik pada sisi kuantitas dan komitmen kerja, akan tetapi masih dinilai kurang apabila ditinjau dari kualitas kerja, ketepatan waktu dan kreatifitas.

1. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Kanjuruhan Malang.
2. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Kanjuruhan Malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari kecerdasan intelektual
3. Responden adalah lulusan sarjana karena faktanya karyawan administrasi Universitas Kanjuruhan Malang berijazah strata satu (S-1) sehingga pengujian terbukti (teruji).

Hasil-hasil analisis pada model regresi serta paparan analisis dekriptif yang dihubungkan dengan pengujian hipotesis, akan diberikan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Pihak Universitas Kanjuruhan Malang diharapkan lebih meningkatkan kecerdasan intelektual dan emosional dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk bisa menempuh jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi dan mengikuti pendidikan non formal pada berbagai pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan universitas.

2. Peningkatan prestasi kerja bagi setiap karyawan dapat ditingkatkan melalui keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan yang terselenggara baik secara rutin maupun tidak rutin sesuai dengan bidang kerja.
3. Proses penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka tentang tujuan dan kegunaannya serta disebutkan secara eksplisit agar pihak yang berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan penilaian.
4. Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, kepuasan karyawan, kemampuan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga akan dapat menghasilkan temuan baru yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ginanjar Ary. 2003. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Cetakan kesepuluh. Jakarta : Arga Wijaya Persada
- As'ad, M. 2003. *Psikologi industri seri Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Penerbit Liberty
- Bernardin, J. 1993. *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Behling, O. 1998. Employee Selection : Will Intelligence and Conscientiousness Do The Job *The Academy of Management Executive*, 12(1) :77-86
- Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, *Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University*, Cleveland, Ohio, USA
- Carruso, D, R. 1999. *Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work*, <http://cjwolfe.com/article.doc>, 15 Oktober 2005
- Chermiss, C. 1998. *Working With Emotional Intelligence, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations*. New Jersey : Rutgers University
- Gardner,H. 2007. *Teori Intelligensi Ganda dan Aplikasinya di Sekolah*, Cetakan ke – 4 Yogyakarta : Kanisius
- Goleman, D, 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- , 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gordon, E, 2004, EQ dan Kesuksesan Kerja,Focus-online, <http://www.epsikologi.com>, 12 Desember 2004
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Mangkunegara,AA.Anwar Prabu. 2001. *Perilaku Konsumen*, Edisi Revisi. Bandung : Refika Aditama
- Moustafa, K,S, and, 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.68

- Patton, P. 1998. *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*, Alih Bahasa : Zaini Dahlan, , Jakarta : Pustaka Delaprata
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Penyunting Tanty Tarigan, Edisi Kedelapan. Jakarta : PT. Prehallindo
- Sholeh A. Rahman dan Wahab, M. Abdul. 2004. *Psikolog dalam Perspektif Islam*. Jakarta : Kencana.
- Siswanto. 1993. *Marketing*. Jakarta : Mas Agung.
- Salovey dan Mayer .1999. *Handbook Emotional Intelligence Training*. prime consulting
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Kesatu, Bandung : Alfabeta
- Swasto, Bambang. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya terhadap kinerja dan imbalan*, Cetakan Pertama. Malang : Unibraw