

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Auto 2000 Plaju

Hani Amaliyah Zulkarnain¹, Yasir Arafat², Tri Darmawati³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, haniamaliyah11@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui adanya suatu pengaruh pada kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan pada Auto 2000 Plaju. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 34 karyawan pada divisi penjualan Auto 2000 Plaju. Kemudian adapun teknik analisis data penelitian menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil uji hipotesis secara simultan dan parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan Auto 2000 Plaju. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,305 atau 30,5% yang artinya variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan pada Auto 2000 Plaju, hanya menyumbangkan sebesar 30,5% untuk produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of emotional intelligence and intellectual intelligence on employee work productivity at Auto 2000 Plaju. The number of samples in this study amounted to 34 employees in the Auto 2000 Plaju sales division. The data analysis technique used in this study was the classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of hypothesis testing simultaneously and partially prove that there is a significant influence between emotional intelligence and intellectual intelligence on the work productivity of Auto 2000 Plaju employees. The results of the coefficient of determination show the value of *R Square* (coefficient of determination) of 0.305 or 30.5%, which means that the variables of emotional intelligence and intellectual intelligence on work productivity at Auto 2000 Plaju only contribute 30.5% for employee work productivity.*

Keywords : Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Employee Work Productivity.

A. PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu bagian yang penting untuk kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Manusia telah diberikan anugrah berupa kecerdasan. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kian pesat dan maju, dimana seseorang tidak hanya membahas tentang kecerdasan intelektual (IQ) saja, melainkan turut membahas tentang kecerdasan emosional (EQ). Mangkunegara (2014:164) kecerdasan emosional merupakan suatu yang dimiliki guna dalam pemahaman diri, maupun hati agar tidak adanya dendam, tidak memiliki suatu rasa yang bersalah dengan berlebihan, tidak mudah dengan marah dan tidak mudah merasakan frustrasi. Kecerdasan emosional dimana dapat dikuasai dengan baik akan membuat seseorang bisa berpikir jernih meskipun pada keadaan terdesak, berlaku sesuai etika, berpegang teguh di prinsip serta mempunyai dorongan untuk berprestasi. Kecerdasan emosional memiliki arti yaitu dengan menggunakan emosi secara efektif guna merengkuh tujuan dengan tepat, menghasilkan kerja yang produktif serta merengkuh kejayaan di kantor. Robin dan Judge (2014:57)

menyatakan kecerdasan intelektual merupakan kapabilitas yang dipunyai sang manusia guna melakukan aktivitas mental (berfikir), menalar, serta memecahkan duduk perkara. Secara garis besar kecerdasan intelektual artinya kapabilitas menganalisis logika, menyimpan dan mengingat balik informasi objektif, memecahkan suatu persoalan dan mengimplementasikan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

Auto 2000 merupakan perusahaan jaringan jasa penjualan suku cadang Toyota atau kendarannya mobil Toyota dengan manajemen yang sepenuhnya ditangani oleh PT. Astra Internasional Tbk. Sebagai perusahaan jasa bergerak pada bidang penjualan mengharuskan sumber daya manusianya memberikan pelayanan yang optimal untuk para pelanggan. Sumber daya manusia yang terjun langsung atau terlibat langsung dengan pelanggan adalah sumber daya manusia pada divisi penjualan (sales). Divisi penjualan dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal demi terciptanya kepuasan pelanggan dan demi tergapainya tujuan perusahaan dan akan membuat produktivitas kerja yang baik. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan ini bagian divisi penjualan memperoleh 34 pegawai menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional serta kecerdasan intelektual yang dimiliki beberapa karyawan belum dapat dikuasai dan dikelola dengan baik. seperti yang kita ketahui bahwa karakteristik setiap individu berbeda-beda, hal tersebut sama dengan karakteristik pada pelanggan. Sales sering kali terbawa emosi jikalau terjadi perbedaan pendapat dengan konsumen. Contohnya ketika proses pembelian kendaraan mobil Toyota. Ketika bernegosiasi masalah harga dan mengklaim beberapa bonus pembelian kendaraan baru antara sales dan pelanggan terjadi perbedaan pendapat akibatnya sales terbawa emosi, tidak dapat menguasai diri dan tidak dapat berfikir secara rasional untuk mencapai kesepakatan.

Laksana diketahui bahwa kecerdasan emosional ini sangat krusial dikuasai dan dikelola baik pada setiap diri insan khususnya insan pada divisi penjualan yang terjun langsung dalam menghadapi pelanggan. Auto 2000 menjadi suatu instansi yang sering memprioritaskan kinerja yang baik guna mencapai visi serta misi perusahaan maka, diharapkan produktivitas kerja yang baik dari karyawan. Sunyoto (2018:202) produktivitas dapat diartikan menjadi perilaku mental yang kerap berupaya serta mempunyai pemikiran terhadap hari yang lebih baik berasal dari hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Jika karyawan dapat menguasai, mengelola kecerdasan emosional serta kecerdasan intelektual dalam dirinya serta dapat mengimplementasikannya pada pekerjaan dengan baik maka, produktivitas kerja karyawan kian tinggi serta tercapai visi misi perusahaan.

B. KAJIAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Sudaryo (2018:95) menyatakan bahwa suatu kecerdasan emosional merupakan kapabilitas seorang insan ketika memahami perasaannya dan perasaan yang lain, dalam hal ini dapat dipergunakan agar termotivasi yang kemudian dapat diterapkan pada diri orang lain. Sebagaimana hal tersebut, dapat ditarik kesimpulannya bahwa kecerdasan emosional yaitu suatu kemampuan yang dimiliki dengan memakai perasaan guna menyelesaikan dilema dan membentuk agar insan lebih produktif.

Rini dan Intan (2015:168) menjelaskan setiap orang bisa marah dengan mudah. Akan tetapi perlu difikirkan bahwa amarah itu harus kepada orang yang tepat dan

situasi yang tepat. Maka kecerdaan emosional merupakan kapabilitas guna memotivasi diri sendiri dikala sedang frustasi.

Indikator Kecerdasan Emosional

goleman (2018:67) mengelompokkan kecerdasan emosional pada lima acuan kecerdasan yaitu:

- a. Kesadaran diri, yaitu kapabilitas insan dalam mengidentifikasi dan adanya pemahaman asa dii sendiri kemudian perasaan pada orang lain
- b. Pengaturan diri, yaitu suatu kapabilitas guna mengatasi ragam emosi pada diri sendiri.
- c. Motivasi diri, yaitu dorongan dari dalam diri setiap insan agar mampu meraih tujuan perusahaan.
- d. Empati, adalah kapabilitas untuk menikmati dan memahami perasan orang lain guna menyesuaikan diri ketika berhadapan dengan orang lain
- e. Kemahiran Sosial, yakni kapabilitas menciptakan relasi yang selaras antar perseorangan yaitu dengan menyinambungkan tanggapan baik terhadap lawan bicara dan menjaga prilaku serta ucapan saat berhadapan dengan lawan bicara.

Kecerdasan Intelektual

Endang Suswanti (2020:63) mendefinisikan kapabilitas intelektual menjadi kapabilitas kursial guna menerapkan kegiatan mental. Terdapat tujuh poin yang terpakai pada kemampuan intelektual diantaranya yaitu kecakapan dalam menghitung, variabel, kecepatan perspetual, nalar indukif, nalar deduktif, visualisasi pada suatu lingkup dan daya pengingat yang tinggi.

Dedek Pranto (2021:11) mendefinisikan kecerdasan intelektual (IQ) merupakan kepandaian guna menerima beragam informasi, befikir absrak, rasional, serta berlaku secara efisien dan efektif. Intelektual merupaan kepandaian yang dibawa insan sejak lahir. Intelektual akan meningkat jikalau lingkungan mengizinkan dan terdapatnya peluang.

Markhomah, dkk (2022:6) mendefinisikan kecerdasan intelektual yaitu kecerdasan insan yang didominasi oleh kemampuan kognitif atau kemampuan berfikir rasional dan logika.

Indikator Kecerdasan Intelektual

Robbin dan judge (2014:58) menyuarakan perihal tujuh dimensi kecerdasan intelektual sebagai serikut :

- a. Kecerdasan angka, merupakan kecakapan dalam hal angka.
- b. Interpretasi verbal, merupakan kecakapan mengenali kemiripan dan benda visual secara tepat.
- c. Kecekatan rekognisi, yakni penguasaan mengenali kesamaan visual dengan tepat.
- d. Nalar induktif, merupakan kecakapan dengan identik urutan Imasuk akal dalam perkara dan menyelesaikan suatu perkara.
- e. Nalar deduktif, merupakan suatu yang dimiliki berupa ogika dalam menilai implikasadari argumen.
- f. Visualisasi spasial, merupakan kepandaian dalam membayangkan suatu objek.
- g. Daya ingat, kecakapan mengingat kejadian atau pristiwa yag telah berlalu.



Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Ngalim Purwanto (2013:16) kecerdasan intelektual insan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya, faktor pembawaan, kesiapan organ tubuh, pembentukan minat serta pembawaan yang khas dan kebebasan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Yuniarsih dan Suwanto (2016:156) berpendapat bahwa produktivitas kerja merupakan hasil nyata yang dihasilkan perseorangan ataupun golongan selama kurun waktu tertentu dalam proses kerja.

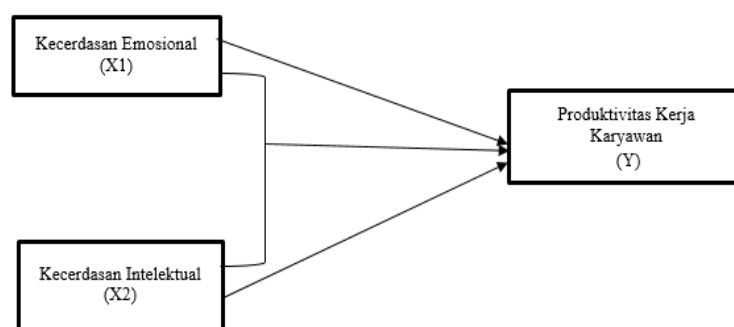
Sunyoto (2018:202) berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai kesetimpalan antara hasil yang diinginkan dimana dengan adanya pasar pada tenaga kerja yang melingkupi persatuan dalam waktu dengan adanya tolak pengukuran apabila terdapat ekspansi serta adanya aktivitas terhadap perilaku setiap produktivitasnya berjalan secara baik dengan mengandaikan kuantitas yang yang diperoleh dari sumber yang telah digunakan.

Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Sutrisno (2019: 104) guna dapat ukuran pada produktivitas kerja dibutuhkan parameter yaitu:

- Kemampuan, merupakan kapasitas seseorang individu guna menjalankan berbagai tanggung jawabnya.
- Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu perbandingan hasil yang dicapai bersama semua sumber daya manusia yang telah dipakai.
- Semangat kerja, yaitu sikap mental seseorang individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahannya dalam melakukan pekerjaannya sehingga menyelesaikan tanggung jawab.
- Pengembangan diri, merupakan kegiatan meningkatkan potensi yang dimiliki bersifat positif dan mampu meningkatkan kepercayaan diri.
- Mutu, merupakan urutan relief dari suatu kebendaan.
- Efisiensi, yakni suatu tingkat pemakaian adanya SD pada setiap proses yang dijalankan.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kecerdasan emosional (x_1) diduga tidak berpengaruh akan produktivitas kerja karyawan (Y) pada Auto 2000 Plaju.
- H₂ : Kecerdasan intelektual (x_2) diduga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Auto 2000 Plaju.
- H₃ : Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan diduga tak berpengaruh atas produktivitas kerja karyawan pada Auto 2000 Plaju.

C. METODE PENELITIAN

Hardani, dkk (2020:242) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh suatu info sebagaimana adanya dan bukan sebagaimana mestinya dengan tujuan serta kegunaan tertentu.

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2019:68) variabel penelitian merupakan sebuah karakter atas perangai alias nilai seorang insan, objek ataupun aktivitas dengan mempunyai dinamika yang tertetap sang peneliti guna dipelajari serta nantinya di ambil kesimpulannya.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode akumulasi data dalam riset ini memakai kuesioner. Sugiyono (2019:199) mengemukakan kuesioner merupakan metode akumulasi terkait data dengan memberikan semberap tanya-an ataupun pernyataan tertulis terhadap responden guna meresponnya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji coba Instrument

Uji Validitas Kecerdasan Emosional (x_1)

Item	Sig.(2-tailed)	A	Ket
1	0,003	< 0,05	Valid
2	0,000	<0,05	Valid
3	0,000	<0,05	Valid
4	0,006	<0,05	Valid
5	0,001	< 0,05	Valid
6	0,001	< 0,05	Valid
7	0,003	< 0,05	Valid
8	0,019	< 0,05	Valid
9	0,005	< 0,05	Valid
10	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22

Bersumber pada pengolahan data diatas, mendapatkan simpulan bahwa variabel kecerdasan emosional (x_1) dalam riset ini dinyatakan valid karena nilai signifikansi di bawah < 0,05 sehingga variabel kecerdasan emosional sah dipakai sebagai alat ukur dalam riset ini.

Uji validitas Kecerdasan Intelektual

Item	Sig.(2-tailed)	A	Ket
1	0,000	< 0,05	Valid
2	0,009	<0,05	Valid
3	0,035	<0,05	Valid
4	0,006	<0,05	Valid
5	0,000	< 0,05	Valid
6	0,000	< 0,05	Valid
7	0,000	< 0,05	Valid
8	0,010	< 0,05	Valid
9	0,000	< 0,05	Valid
10	0,000	< 0,05	Valid
11	0,003	< 0,05	Valid
12	0,021	< 0,05	Valid
13	0,000	< 0,05	Valid
14	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22



Bersumber pada pengolahan data diatas, disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual (x_2) dalam riset ini dinyatakan valid karena nilai signifikansi di bawah $< 0,05$ sehingga variabel kecerdasan intelektual sah dipakai sebagai alat ukur dalam riset ini.

Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Item	Sig.(2-tailed)	A	Ket
1	0,006	$< 0,05$	Valid
2	0,000	$< 0,05$	Valid
3	0,000	$< 0,05$	Valid
4	0,000	$< 0,05$	Valid
5	0,001	$< 0,05$	Valid
6	0,000	$< 0,05$	Valid
7	0,000	$< 0,05$	Valid
8	0,000	$< 0,05$	Valid
9	0,000	$< 0,05$	Valid
10	0,005	$< 0,05$	Valid
11	0,015	$< 0,05$	Valid
12	0,003	$< 0,05$	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22

Bersumber pada pengolahan data diatas, disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dalam riset ini dinyatakan valid karena nilai signifikansi di bawah $< 0,05$ sehingga variabel Produktivitas Kerja Karyawan sah dipakai sebagai alat ukur dalam riset ini.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha
1	(x_1)	,715	0,60
2	(x_2)	,858	0,60
3	(Y)	,813	0,60

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 2

Bersumber dari uji reliabilitas pada tabel diatas, Cronbach alpha dari variabel X_1 , X_2 dan Y memiliki nilai lebih besar $> 0,60$ sehingga mendapatkan simpulan bahwa semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Asymp.sig.(2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
0,171	0,05	Normal

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22

Berdasarkan hasil uji normalitas menyimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini menunjukkan distribusi normal, hal tersebut berlandaskan nilai sigifikan $> 0,05$.

Uji Multikolonearitas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	0,174	1,401
2	Kecerdasan Intelektual	0,174	1,401

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22

Bersumber pengolahan data diatas dapat disimpulkan nilai *variance inflation factor*(VIF) menunjukan variabel kecerdasan emosional (x_1) kemudian kecerdaan intelektual (x_2) yaitu 1,401 kurang dari 10 dan nilai tolerance dari kecerdasan emosional (x_1) dan kecerdaan intelektual (x_2) 0,174 lebih kecil dari 0,10. Maka simpulannya tidak terjadi multikolonearitas dalam riset ini.

Hasil uji Heteroskedastisitas

no	variabel	Nilai Sig	A
1	(X_1)	0,719	>0,05
2	(X_2)	0,720	>0,05

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22

Bersumber pengolahan data di atas disimpulkan hasil dari heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, didapat nilai signifiknsi variabel kecerdasan emosional (x_1) 0,719 dan kecerdaan intelektual (x_2) 0,720 lebi besar dari nilai tolakukur signifikansi 0,05, artinya dalam riset ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients
	B	Std.Error	Beta
1	4,319	8,006	
(Constant)			
X_1	,607	,245	,439
X_2	,137	,140	,173

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22

Bersumber pengolahan data di atas, didapatkan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$Y = 4,319 + 0,607 x_1 + 0,137 x_2$$

Nilai koefisien variabel kecerdasan emosional (x_1) sebanyak 0,607 membuktikan variabel kecerdasan emosional berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan jika variabel kecerdasan emosional (x_1) memuncak sebesar satu satuan kemudian pada kecerdasan intelektual (X_2) dianggap konstan, maka produktivits kerja karyawan akan memuncak sebanyak 0,607 satuan. Dan kebalikannya bila variabel kecerdasan emosional (x_1) menyusut sebanyak satu satuan sedangkan kecerdasan intelektual (x_2) dianggap berkesinambungan jadi, produktivitas kerja karyawan menyusut sebesar 0,607 satuan.

Nilai koefisien variabel kecerdasan intelektual (x_2) sebesar 0,137 menunjukan variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika variabel kecerdasan intelektual (x_2) memuncak sebesar satu satuan sedngkan kecerdasan emosional (x_1) dianggap berkesinambungan, maka produktivitas kerja karyawan bakal memuncak senilai 0,137 satuan. Dan sebaliknya jika variabel kecerdasan intelektual menyusut senilai satu stuan sedngkan kecerdasan emosional dianggap konstan jadi produktivitas kerja karyawan akan menyusut sebesar 0,137 satuan.



Hasil uji Analisis Koefisien Korelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
,552	,305	,260	6,223

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22

Sesuai hasil tabulasi diatas, didapat bahwa nilai hubungan koefisien (r) kecerdasan emosional serta kecerdasan intelektual 0,552. Berdasarkan panduan nilai interpretasi korelasi nilai terletak direntang "0,40 – 0,60" artinya, taraf korelasi kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk pada taraf afiliasi relatif rendah.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
,552	,305	,260	6,223

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22

Sesuai hasil tabulasi diatas, diperoleh poin koefisien determinasi pada R Square sebesar 0,305. Hal ini mengartikan bahwa kapasitas variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sejumlah 30,5% selisih 69,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam uji coba ini.

Uji Hipotesis**Hasil Analisis Uji t (Parsial)**

Model	t	Sig
1 constant	,767	,449
X ₁	3,556	,001

Model	t	Sig
1 constant	2,978	,005
X ₂	2,532	,016

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022 versi 22

Uji t Kecerdasan emosional (x₁)

H1 : kecerdasan emosional (x₁) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sesuai tabel diatas mengartikan nilai signifikansi antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan sebanyak 0,001 < 0,05 ialah pada penelitian ini terdapat dampak signifikan kecerdasan emosional akan produktivitas kerja karyawan.

Uji t Kecerdasan intelektual (x₂)

H2 : kecerdasan intelektual (x₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sesuai tabel diatas, mengartikan tafsiran signifikansi sebesar 0,016 < 0,05 berarti pada riset ini terdapat dampak signifikan kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji F (Simultan)

Model	F	Sig
1 Regresion	6,793	0,004

Sumber : Pengolahan data SPSS 2022

Sesuai hasil uji F diatas, dapat diuraikan jika nilai signifikan yang di dapat dalam uji F sebesar 0,004. Atas hal tersebut disimpulkan bahwa $0,004 < 0,05$ yang bermakna secara simultan diperoleh relasi yang signifikan antar kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan Auto 2000 Plaju.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Bersumber pada hasil uji validitas membuktikan jikalau segenap bulir pertanyaan perihal variabel kecerdasan emosional dalam riset ini di nyatakan valid. Hal tersebut diketahui berdasarkan hasil uji validitas yang menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$.

Bersumber pada hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kecerdasan emosional sebesar $0,175 > 0,60$. Resume dari uji reliabilitas ini ialah semua pernyataan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji regresi membuktikan jikalau variabel kecerdasan emosional diperoleh tingkat koefisien positif 4,319 dengan tingkat signifikan uji t sebesar $0,01 < 0,05$ berarti pada penelitian ini meyakinkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh secara parsial akan produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Bersumber atas uji validitas yang membuktikan bahwa segenap bulir pernyataan prihal kecerdasan intelektual dalam riset ini dinyatakan valid. Hal tersebut berlandaskan taksiran signifikansi $< 0,05$.

Bersumber atass hsil uji reliabilitas membuktikan jika kecerdasan intelektual didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,858 > 0,60$. Resume dari uji reliabilitas ini yakni seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.

Bersumber atas hasil uji regresi membuktikan jikalau kecerdasan intelektual mempunyai nilai koefisien positif 4,319 dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,016 < 0,05$ berarti pada riset ini menyakinkan bahwa kecerdaasan inteektual (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Intelektual (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil koefisien korelasi (r) hasil output korelasi diperoleh 0,394. Berlandaskan petokan taraf interpretasi korelasi berada di rentan "0,40 – 0,60", maknanya untuk tingkat afiliasi kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual akan produktivitas kerja karyawan termasuk pada tingkat relasi relatif rendah.

Hasil determinasi R Square (R^2) di dapat output senilai 0,305 atau 30,5% maknanya partisipasi sumbangan pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan intelektual (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 30,5% selisihnya 69,5% dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak termask dalam riset.

Uji F secara simultan antar variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) didapat nilai $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari itu didapat pembuktian bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosioal dan kecerdasa intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan.



E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian ini peneliti menyadari betapa pentingnya memahami dan menyadari kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual untuk menunjang produktivitas kerja. Pada penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial erta simultan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan di Auto 2000 Plaju.

Saran

Dari analisis ini peneliti memberi saran kepada peneliti selanjutnya supaya menyinambungkan variabel lain yang mampu mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Dan diharapkan bagi pihak Auto 2000 untuk mengadakan semacam pelatihan khususnya pelatihan tentang pentingnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual agar karyawan dapat mengimplemntasikan kecerdasan tersebut sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat mengoptimlkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dedek , P. (2021). Kecerdasan spritual (SQ) dan kecerdasan intelektual (IQ) dalam mayoritas remaja berpacaran upaya mewujudkan manusia seutuhnya. Malang: CV. Multimedia edukasi malang .
- Endang, S. (2020). Membangun kinerja dan motivasi dalam organisasi. Malang: Media Nusa Creative.
- Goleman. (2018). Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional EI Lebih Penting dari pada IQ. Semarang: Gramedia Pustaka Utama.
- Markhomah DKK , (2022). Strategi pengembangan talenta inovasi dan kecerdasan anak . Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta .
- Ngalim, P. (2013). Psikologi Pendidikan. Banskung: PT. Remaja Redakarya.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.) ALFABETA,cv.
- Rini, & Intan. (2015). Etika profesi dan pengembangan pribadi . Palembang: Citra Books Indonesia .
- Sudaryo. (2018). Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Yogyakarta : ANGGOTA IKAPI .
- Sunyoto , D. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Center for academic publishing service.
- Sutrisno , E. (2019). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta : Prenada Media Group.
- Yuniarsih, S. T. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabetha.