

# **DAMPAK KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Heru Setiawan<sup>1</sup>, Muhammad Iqbal Baihaqi<sup>2</sup>  
Ismiralda Bebena<sup>3</sup>**

[heru.setiawan@unpas.ac.id<sup>1</sup>](mailto:heru.setiawan@unpas.ac.id)

**Universitas Pasundan<sup>1,2,3</sup>**

Jl. Tamansari No. 6-8 , Tamansari, Kec. Bandung Wetan, 40264  
Kota Bandung, Jawa Barat  
Indonesia

*Received Date* : 26.07.2021  
*Revised Date* : 29.03.2022  
*Accepted Date* : 31.03.2022

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA  
BANDUNG



### **ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence intellectual intelligence and emotional intelligence have on employee performance. The method used in this study is a quantitative method. The data analysis method used is descriptive analysis and verification analysis. The research sample is employees at PT. Pos Indonesia Bandung Branch. The research instrument used is a questionnaire through instrument testing in the form of validity and reliability tests. The results showed that intellectual intelligence and emotional intelligence had an effect on employee performance either simultaneously or partially.*

**Keywords** : ***Intellectual intelligence, emotional intelligenc, employee performance, Human Resourch, Management***

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Sampel penelitian adalah karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner melalui uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

**Kata Kunci** : **Kecerdasaan intelektual, kecerdasan emosional, kinerja karyawan, Sumber Daya Manusia, Manajemen**

## PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi di lingkungan Organisasi eksternal dan internal yang sangat cepat menuntut perusahaan untuk melakukan upaya-upaya strategis agar mampu bertahan dan berkembang ditengah persaingan industri yang sangat ketat dan kompetitif. Salah satu upaya untuk bertahan dalam persaingan yang sangat ketat adalah pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi yang mampu mengembangkan dan fokus terhadap perkembangan sumber daya manusia akan merasakan efek yang positif yaitu kinerja perusahaan yang maksimal. Sumber daya manusia memiliki peranan strategis di masa yang akan datang untuk mengembangkan organisasi. Kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan, oleh karena itu organisasi memberikan tanggung jawab dan kewajiban kepada karyawan untuk memperlihatkan dan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal untuk keberlangsungan perusahaan. Tujuan organisasi yang telah disusun dan ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dapat tercapai jika sumber daya manusia mampu menampilkan kinerja terbaik dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang pada dasarnya dimiliki oleh manusia dalam berfikir secara rasional berdasarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki agar dapat beradaptasi dengan lingkungan. Oh et al. (2018) menjelaskan kecerdasan intelektual adalah kemampuan dan keahlian manusia untuk belajar, berpikir, dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Selanjutnya kecerdasan intelektual menurut Kadek (2017) merupakan suatu keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan seseorang dalam melaksanakan berbagai aktivitas mental berfikir. Berdasarkan yang telah diungkapkan beberapa para ahli dapat disimpulkan kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memperoleh pengetahuan dan menganalisa, berpikir dan menyimpan informasi, dengan logika secara rasional serta bertindak secara terarah dalam lingkungan sekitar. faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual antara lain:1. Pembawaan, Faktor Pembawaan merupakan ciri dan sifat manusia yang dibawa sejak seseorang lahir, pembawaan akan berperan penting dalam menentukan kemampuan untuk memecahkan suatu masalah. Pembawaan yang dimiliki manusia tergantung dari sifat dan ciri yang diturunkan dari keluarga. Pembawaan yang

dimiliki manusia bersifat alami dan dapat menjadi suatu bakat yang akan memberikan dampak positif dalam berkehidupan. Pentingnya organisasi atau perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki bakat dan potensi untuk mampu menjalankan segala tanggung jawab kerja sehingga dapat memberikan dan menghasilkan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. 2. Kematangan, pada hakikatnya manusia akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan pada organ tubuh. Ketika organ tubuh dan psikis dapat tumbuh, berkembang dan menjalani fungsinya dengan baik maka dikatakan matang. Ketika seorang tidak mampu memecahkan persoalan tertentu, karena persoalan tersebut terlalu sulit maka di dalam tubuhnya terdapat organ-organ yang belum dikatakan matang. Kematangan organ tubuh berhubungan erat dengan usia, karena pertumbuhan dan perkembangan organ tubuh sejalan dengan bertambahnya usia. Dalam hakikat seorang pekerja, pekerja yang dapat dikatakan telah matang dalam mengerjakan segala tugas dan mampu diberikan tanggung jawab adalah pekerja yang telah memiliki pengalaman dan sudah menghadapi berbagai macam permasalahan kerja. Oleh karena itu perusahaan dapat mencari pekerja yang telah memiliki pengalaman atau memberikan kesempatan kepada pekerja untuk dibebankan berbagai macam tanggung jawab kerja atau dalam arti menginvestasikan untuk jangka panjang sehingga pekerja tersebut akan memberikan dampak positif bagi perusahaan di kemudian hari. 3. Pembentukan, Pembentukan merupakan keadaan yang ada di luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi perkembangan inteligensi seseorang. Pembentukan sumber daya manusia atau pekerja dapat dilakukan dengan cara pelatihan dan pengembangan. Sumber daya manusia yang telah diberikan pelatihan dan pengembangan akan menampilkan dan memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Kecerdasan Emosional Keberhasilan Sumber daya manusia dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan perusahaan dapat dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional. Kecerdasan emosional bersumber dari bahasa latin yang berarti *emovere* yaitu bergerak menjauh. Menurut Caruso et al. (2017), "Kecerdasan emosional merupakan keahlian atau kemampuan untuk mengetahui, mengerti emosi, bahasa emosional, dan mampu mengelola emosi diri sendiri dan oranglain". Sama halnya yang disampaikan

oleh Goleman (2020), mengungkapkan kecerdasan emosional merupakan keahlian dan kemampuan seseorang dalam mengetahui perasaan diri sendiri dan oranglain, mengelolah emosi diri sendiri dan oranglain serta melakukan hubungan sosial. Berdasarkan hasil yang dikemukakan para ahli maka kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengetahui, memahami, memotivasi dan mengelolah emosi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan diri sendiri maupun oranglain. Menurut Mangkunegara (2017:62), menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja (output) atau prestasi kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi berdasarkan tanggung jawab kerja yang diberikan dan dibebankan.

Untuk mencapai kinerja karyawan salah satu indikator yang dapat berpengaruh adalah variabel kecerdasan intelektual karyawan dan kecerdasan emosional karyawan sebagai penunjang pencapaian. Kecerdasan intelektual karyawan meliputi kemampuan verbal, figur dan pemahaman dan nalar. Sedangkan Kecerdasan Emosi dapat diukur dari Kesadaran diri, Manajemen diri, Motivasi diri, empati dan Keterampilan Sosial. (Goleman, 2009). Dalam penelitian Feniawati el al,(2020) menjelaskan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana ketika karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian diatas menjelaskan bahwa Kecerdasan intelektual dan emosional sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selanjutnya Penelitian menurut Anjarini A, D. (2017) menjelaskan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya menurut Fristia M, A., Sunuharyo B, S. (2019) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja perusahaan yang optimal dapat dibantu oleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan memperhatikan faktor kecerdasan intelektual dan emosional tidak terkecuali perusahaan yang bergerak di bidang jasa kurir seperti PT. Pos Indonesia. PT Pos Indonesia yang merupakan objek penelitian adalah Badan usaha milik negara (BUMN) belum menampilkan kinerja yang maksimal seperti dapat dilihat pada tabel bawah ini:

**Tabel 1**

Top Brand Index Jasa Kurir di Indonesia

Jasa Kurir Indonesia	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
JNE	47,6%	49,4%	49,4%	26,4%	27,3%
J&T	35,6%	34,7%	34,7%	20,3%	21,6%
TIKo	9,6%	8,4%	13,6%	12,6%	10,8%
PT POS	1,3%	1,3%	11,6%	5,4%	7,7%

Sumber : [www.topbrand-award.jasakurir.com](http://www.topbrand-award.jasakurir.com) 2021

Berdasarkan tabel Tabel 1 Terdapat 4 perusahaan logistik yang mana JNE menempati urutan pertama dengan persentase rata-rata diatas 30%. J&T menempati peringkat kedua dengan persentase rata-rata diatas 20%. Selanjutnya peringkat ketiga adalah Tiki dengan persentase rata-rata diatas 10%. Selanjutnya PT. Pos Indonesia pada tahun 2016 sampai dengan 2020 berada pada peringkat ke empat atau terbawah sebagai Top Brand Index Jasa Kurir di Indonesia, hasil tersebut sangat yang rendah jika dibandingkan dengan JNE, J&T dan TIKI. Rendahnya Top Brand Index pada PT.Pos Indonesia nampaknya tidak terlepas dari kinerja kerja yang kurang optimal. Tingkat pencapaian kinerja di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung lebih rendah dibandingkan dengan kantor-kantor PT. Pos lain. Hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Bandung pada periode tahun 2019-2020 mengalami penurunan dengan predikat C (cukup).

**Tabel 2**

Pra Survey Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung

		Jawaban		Skor	
--	--	---------	--	------	--

No	Dimensi	SB	B	KB	TB	STB	Jmlh	rata-rata	Kriteria
1	Kualitas	0	20	33	12	8	73	2,43	Kurang baik
2	Kuantitas	10	32	54	4	0	100	3,33	Kurang baik
3	Inisiatif	15	52	30	6	1	104	3,46	Baik
4	Tanggung Jawab	15	32	51	2	1	101	3,36	Kurang baik
5	Kerjasama	10	20	45	14	1	90	3,00	Kurang baik
TOTAL								15,58	
RATA-RATA								3,11	

Berdasarkan tabel Tabel 2 menunjukkan hasil pra survey terhadap dimensi kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang kurang baik. Kriteria yang kurang baik tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi didalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Divisi Manajer sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia, berdasarkan wawancara mengatakan bahwa kemampuan belum sesuai harapan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia tersebut yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sehingga diperlukan suatu tindakan yang lebih lanjut untuk mengukur tingkatan variable tersebut yang kemudian melakukan perbaikan dan tindakan. Hasil pra survey yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki skor terkecil dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa benar variabel kecerdasan intelektual maupun emosional menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia.

**Tabel 3**  
Pra Survey di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung

No	Variabel	Jawaban Responden					Jumlah	Skor
		SB (5)	B (4)	KB (3)	TB (2)	STB (1)		
1	Kompensasi	10	88	15	2	0	115	3,83
2	Disiplin	15	104	3	0	0	122	4,06

---

---

3	Fasilitas Kerja	20	88	12	0	0	120	4
4	Kecerdasan Intelektual	25	20	42	8	2	97	3,03
5	Motivasi	35	88	3	0	0	126	4,2
6	Kecerdasan Emosional	20	20	42	10	2	94	3,22

Dapat dilihat pada tabel 3 diatas bahwa hasil pra survey menunjukkan variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional meraih nilai paling rendah dari varibael lainnya. Kecerdasan intelektual memperoleh nilai sebesar 3,03 dan variabel kecerdasan emosional sebesar 3,22. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat permasalahan pada variabel kecerdasan intelektual dan emosional sehingga perlu mendapat perhatian oleh manajemen sumber daya manusia perusahaan.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis pada penelitian ini, sebagaimana berikut dibawah ini:

1. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Secara Simultan
2. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara Parsial
3. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara Parsial

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian verifikatif yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda dan korelasi regresi berganda. Selanjutnya Tahapan teknik pengambilan data dalam penelitian ini sebagai berikut 1. Melakukan pengumpulan data dan dokumen-dokumen

karyawan perusahaan sebagai alat bantu dalam melakukan penelitian, 2. Observasi peneliti langsung menuju lapangan guna mendapat keaslian dan keabsahan data penelitian 3. Memberikan Kuesioner berupa pertanyaan langsung kepada responden. Populasi yang dalam penelitian ini berjumlah 732 karyawan sedangkan untuk sampel berjumlah 88 orang dengan menggunakan teknik random sampling .Skala yang digunakan dalam kuesioner tersebut adalah dengan menggunakan skala likert dengan jumlah 5 butir pernyataan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode probability sampling dan dilakukan Uji Validitas. Selanjutnya untuk mendapatkan kehandalan data penelitian maka peneliti menggunakan uji reliabilitas yang mana uji reliabilitas menyangkut tingkat keterpercayaan, konsistensi, atau kestabilan hasil suatu pengukuran. Selanjutnya peneliti melakukan Uji t (t-test) pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dan melakukan Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh Kecerdasan intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja Karyawan secara simultan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil Uji Validitas berdasarkan 31 butir pertanyaan dapat dikatakan valid dilihat dari R hitung lebih besar dari R Tabel sebesar 0,3 Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui seberapa besar kecocokan alat ukur atau kuisisioner dapat mengukur apa yang hendak diukur.

### **Hasil Uji Realibilitas**

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung memperoleh hasil uji reliabilitas yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian menggunakan alat ukur yang sama hasilnya adalah reliabel atau handal.

### **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 8**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6.745	1.644		4.104	.000			
KEC. INTELEKTUAL	.957	.076	.740	12.516	.000	.938	.805	.431
KEC.EMOSIONAL	.331	.081	.243	4.105	.000	.845	.407	.141

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian sebagai berikut  $Y = 6,745 + 0,957 X_1 + 0,331 X_2 + \varepsilon$ . Konstan ( $\alpha$ ) sebesar 6,745 memiliki arti bahwa, apabila variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional konstan atau nol, maka kinerja karyawan sebesar 6,745. Besarnya Koefisien regresi  $\beta_1$  adalah 0,957, hal ini menunjukkan apabila variabel kecerdasan intelektual mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,957. Besarnya Koefisien regresi  $\beta_2$  adalah 0,331, hal ini menunjukkan apabila variabel kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,331.

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,948, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan dan tingkat hubungan berada pada kategori sangat kuat. Berdasarkan Hasil analisis Korelasi diatas menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variable kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian Feniawati el al,(2020) menjelaskan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana ketika karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam

bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan di PT Pos Cabang Bandung yang memiliki intelektual yang cenderung tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan beban kerja yang dijalankan.

**Tabel 9**  
Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.897	3.29192

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 10**  
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.897	3.29192

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,899. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dalam menerangkan kinerja karyawan sangat kuat dengan presentase sebesar 89,9% dan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Hasil Uji Hipotesis (T)**

**Tabel 11**  
Uji Hipotesis Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6.745	1.644		4.104	.000			
KEC. INTELEKTUAL	.957	.076	.740	12.516	.000	.938	.805	.431
KEC.EMOSIONAL	.331	.081	.243	4.105	.000	.845	.407	.141

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari tiap variabel, maka dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam melaksanakan setiap beban kerja yang diberikan. Hal tersebut berlaku terhadap karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kinerjanya selama melaksanakan aktivitas kerja di PT Pos Cabang Bandung.

**Tabel 12**  
Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8234.331	2	4117.165	379.926	.000 <sup>b</sup>
	Residual	921.124	85	10.837		
	Total	9155.455	87			

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari seluruh variabel, maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **PEMBAHASAN DESKRIPTIF**

Kecerdasan Intelektual Karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Bandung. Berdasarkan hasil pengujian data secara metode analisis deskriptif yang telah dilakukan terhadap kecerdasan intelektual didapatkan bahwa sebagian besar dimensi-dimensi pada kecerdasan intelektual memiliki kriteria yang kurang

baik. Nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh sebesar (3,34) dengan kriteria kurang baik, sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu dimensi kemampuan numerik sebesar (3,19) dan nilai rata-rata tertinggi sebesar (3,52) pada dimensi kemampuan verbal. Menurut Wiramiharja (2019), Kemampuan verbal merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa. Kemampuan verbal merupakan kemampuan seseorang dalam berkomunikasi, baik secara lisan maupun tulisan sehingga dapat memberi maupun menerima informasi dengan baik. Selanjutnya Kecerdasan Emosional Karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor cabang Bandung Berdasarkan hasil dari metode analisis deskriptif yang telah dilakukan terhadap kecerdasan emosional nilai rata-rata keseluruhan yang diperoleh sebesar (3,33) dengan kriteria kurang baik. Dimensi mengelola emosi memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar (3,11) sedangkan dimensi motivasi memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar (3,45).

#### **PEMBAHASAN VERIFIKATIF**

Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Bandung. Apabila kecerdasan intelektual ditingkatkan maka terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamangkey et al. (2018) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana ketika karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil yang dipaparkan pada analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor cabang Bandung memiliki kemampuan verbal yang baik namun masih kurang memiliki kemampuan figur dan kemampuan numerik. Dalam hal ini maka perlu adanya perbaikan khusus. Selanjutnya Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Bandung. Apabila kecerdasan emosional ditingkatkan maka terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjarini A,D (2017) mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan orang lain, memotivasi, mengelola emosi, berempati dan bekerja sama dengan orang lain dalam rangka untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi

pula kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang dipaparkan pada analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Bandung memiliki kesadaran diri, motivasi, dan keterampilan sosial yang baik. Namun kurang memiliki kemampuan dalam mengelolah emosi dan empati, hal ini tentunya perlu ada perhatian dan perbaikan. Selanjutnya Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor cabang Bandung Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Bandung. Terdapat pengaruh signifikan pada variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara simultan. Menurut Siti Hanah (2019:329), penting bagi karyawan memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, dalam arti bahwa karyawan yang mengalami peningkatan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional akan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan intelektual karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Bandung rata-rata berada pada kategori kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian pada analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan verbal yang baik namun masih kurang memiliki kemampuan figur dan kemampuan numerik. Kecerdasan emosional karyawan rata-rata berada pada kategori kurang baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran diri, motivasi, dan keterampilan sosial yang baik. Namun kurang memiliki kemampuan dalam mengelolah emosi dan empati. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dihasilkan dari penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran untuk kemajuan perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan di

PT. Pos Indonesia cabang Bandung. Hasil penelitian Kecerdasan intelektual karyawan dalam kategori kurang baik maka saran peneliti adalah Perusahaan dalam proses recruitment kerja dapat dilakukan test psikotest yang baik sehingga dapat mengukut tingkat kecerdasan intelektual karyawan dalam keberhasilan melaksanakan tanggung jawab kerja kedepannya berdasarkan penelitian sebelumnya mengatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana ketika karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja. Saran Selanjutnya aspek-aspek yang memiliki nilai di bawah rata-rata seperti kemampuan menghitung dengan tepat, menghitung dengan cepat dan menghitung secara logis matematis masih perlu di tingkatkan. Selanjutnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung rata-rata berada pada kategori kurang baik maka saran dari peneliti adalah perusahaan melakukan pengembangan dan pelatihan guna meningkatkan kecerdasan emosional karyawan

### **REKOMENDASI**

Penelitian ini memiliki beberapa batasan diantaranya adalah objek penelitian yang hanya di lakukan di satu lokasi objek yaitu PT Pos cabang bandung sehingga hasil penelitian tidak dapat disamakan dengan objek penelitian lainnya selanjutnya kondisi permasalahan hanya menggambarkan satu objek penelitian sehingga tidak akan menggambarkan permasalahan secara keseluruhan, termasuk dalam melihat kondisi di masing masing variable yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan akan berbeda hasil nya dengan penelitian di objek lain. Selanjutnya metode penelitian masih menggunakan SPSS dan belum menggunakan software lainnya. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah dapat meneliti di objek penelitian yang lain sehingga akan menghasilkan penelitian yang berbeda kemudian dapat menggunakan metode analisis data yang lain seperti AMOS.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Anjarini A, D. (2017). Analisis pengaruh emosional quotient, intelligence quotient dan spiritual quotient terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. *Buletin Bisnis & Manajemen*,03 (01),28-40.

- Fristia M, A., Sunuharyo B, S. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*,3 (1), 225-232.
- Feniawati T., Yunaningsih A. (2020). The influence of intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*,4 (1), 115-119.
- Gani M, R., Tewal B. & Trang I. (2018). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*,6 (4), 3228-3237.
- Goleman, Daniel, 2009, *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Indriawati P. (2018). Pengaruh kepercayaan diri dan kecerdasan emosional terhadap hasil belajar mahasiswa FKIP. *Dimensi*, 7 (1), 59-77.
- Kadek N, K, A. Widanaputra A, A, G,P. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan perilaku belajar pada tingkat pemahaman akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*,20 (2), 959-985.
- Lestari A, I., Widiandhono H. (2019). Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI*,XIX (1), 202-211.
- Mukminin A., Habibi A., Prasojo L, D., & Yuliana L,. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: UNY
- Mamangkey L, A, G., Tewal B., Trang I. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*,6 (4), 3208-3217.
- Oh, andy;. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual,emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan forntliner PT. BANK Central Asiak Tbk, Kantor Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal procuratio*, 343-359.
- Pratama A, Y., Suhaeni T. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*,3 (20), 51-62.
- Puspita M, S., (2019). Kemampuan mengelola emosi sebagai dasar kesehatan mental anak usia dini. *Jurnal Program Studi PGRA*,5 (1), 85-92.
- Roring F. (2017). Pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*,4 (3), 144-154.
- Supriyanto A, S., Ekowati V, M., Masyhuri. (2019). The relationship among Spiritual intelligence, emotional intelligence, organizational citizenship behaviour, and employee performance. *Jurnal Etikonomi*,18 (2), 249-.258.
-

- Sari E. (2019). Pengaruh kebiasaan belajar dan kecerdasan intelektual terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi. *Jurnal Education and development*,7 (1), 1-7.
- Sholiha M., Sunaryo H, H., Priyono A, A. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. *Warta Ekonom*,07 (17),78-91.
- Sugiyono. (2014). *Motode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Trisna K. (2020). The influence of spiritual intelligence and emotional intelligence on job satisfaction and nursing performance. *International Journal of Social Science and Business*,4 (1), 66-73.