

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN INTELEKTUAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN PENSIUN NASIONAL (BTPN) Tbk MEDAN

Muhammad Arif¹, Sahnun Rangkuti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa

Email: arifsaputra189@gmail.com¹, sahnunrangkuti@dharmawangsa.ac.id²

Abstract

Optimal work performance is certainly the dream of every individual and company. Many factors affect the work performance of an employee, including the intellectual and emotional intelligence of the individual employee. The purpose of this study was to determine whether emotional intelligence and intellectual intelligence can affect employee performance at PT. National Pension Savings Bank (BTPN) Tbk Medan. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination as data analysis techniques. The study used a saturated sample with 71 (seventy one) respondents, namely all employees. The results of the t-test analysis showed that there was an influence of emotional intelligence on employee performance with $t_{count} > t_{table}$, namely $3.043 > 1.667$ with a significance of $0.003 < 0.05$. Furthermore, there is the influence of intellectual intelligence on employee performance with $t_{count} > t_{table}$, namely $3.264 > 1.667$ with a significance of $0.002 < 0.05$. The F test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ which is $15.125 > 3.13$ which shows that simultaneously emotional intelligence and intellectual intelligence have a significant effect on employee work performance and the R-square result is 0.308 or 30.8% which shows about 30.8 Work Achievement variables (Y) can be explained by the variables of Emotional Intelligence (X1) and Intellectual Intelligence (X2). From the results of the study it was concluded that emotional intelligence is still not paid attention to by the company, employee skills have not been maximized to increase employee work performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence and Work Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dari berhasil atau tidaknya suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya. Keberhasilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual dan emosional yang dimilikinya. Manusia yang cerdas dan mampu mengontrol emosinya dengan baik akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dibandingkan dengan mereka yang kurang cerdas atau tidak dapat mengelola emosinya dengan baik.

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang

lain. Dengan kecerdasan yang dimiliki, manusia mampu berfikir, merencanakan, mengelola, bahkan menyusun kiat strategi yang telah ditargetkan sehingga optimis menghadapi persaingan dimanapun dan kapanpun.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, mengendalikan emosi, menunda kepuasan, dan mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap, dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Dengan kecerdasan emosional, seseorang dapat menempatkan kadar emosi dalam porsi yang tepat. Kecerdasan emosional sangat berperan aktif dalam kesuksesan seseorang sehingga

perusahaan perlu menerapkan pelatihan kecerdasan emosional karena sangat mempengaruhi hubungan seseorang dengan suatu pekerjaan.

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berpikir yang dimiliki seseorang dalam memahami masalah yang dihadapi dan mampu memecahkan masalah tersebut. Kecerdasan dalam kemampuan penalaran, memecahkan suatu masalah, berfikir dan merencanakan sesuatu. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kecerdasan intelektual yang baik akan mampu memecahkan suatu permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaannya, mampu mengendalikan diri, dan emosi yang dihadapinya dengan lebih mudah dan lebih baik.

Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) adalah salah satu bank umum yang beroperasi di Medan, tentu ingin terus memberi pelayanan terbaik kepada nasabahnya dan keinginan tersebut akan tercapai bila diantaranya karyawan memiliki kecerdasan intelektual maupun emosional yang baik. Dari peneltian pendahuluan diketahui bahwa prestasi kerja karyawan belakangan ini mengalami penurunan, seperti karyawan yang kurang melakukan pengendalian diri dalam melayani nasabah yang ingin melakukan transaksi perbankan dan menghadapi berbagai keluhan nasabah dengan sikap dan perasaan yang kurang baik. Berikut ini adalah tabel penilaian prestasi kerja karyawan Bank BTPN Tbk Medan:

Tabel 1. Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank BTPN Tbk Medan Pada Tahun 2018 - 2020

Kategori	Jumlah (orang)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)
Tidak Baik	71	0	0	1,4
Kurang Baik	71	9,8	12,7	14,1
Baik	71	18,3	21,1	19,7
Cukup Baik	71	21,1	18,3	15,5

Sumber : Bank BTPN Tbk Medan

Di samping itu dalam menjalankan tugas, karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Medan masih belum maksimal, dengan memberikan solusi yang tepat sesuai dan penyelesaiannya harus melibatkan pimpinan. Hal ini menunjukkan kurangnya kecerdasan intelektual sebagian karyawan dan tentu menjadi salah satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Pada tabel berikut ini dapat dilihat data kepuasan nasabah atas pelayanan karyawan.

Tabel 2. Data Kepuasan Nasabah Terhadap Penanganan Keluhan Nasabah Bank BTPN Tbk Medan Pada Tahun 2018 – 2020

Tahun	Jumlah Nasabah Yang Melakukan Keluhan	Jumlah Nasabah Yang Merasa Puas	Persentase Tingkat Kepuasan Nasabah
2018	87	72	82,8
2019	96	74	77,1
2020	143	101	70,6

Sumber : Bank BTPN Tbk Medan

Atas dasar uraian sebagaimana dikemukakan di atas, menurut hemat penulis penting melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Prestasi

Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Medan”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial kecerdasan emosional dan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Medan?
2. Apakah secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Medan?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pentingnya Kecerdasan Emosional

Setiap individu memiliki tingkat emosi tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah tertentu yang ia hadapi. Istilah kecerdasan secara harfiah diartikan sebagai tingkat cemerlangnya

seorang individu, dan emosi sebagai suatu gejala yang multidimensial sebagai hal utama dari tingkat perasaan yang subjektif.

Menurut Goleman (2019:58) kecerdasan emosional adalah: “kecerdasan dalam menerima, menilai, mengolah, dan mengendalikan emosi baik individu maupun dengan orang lain di sekitarnya. Mengelola emosi yaitu memahami keadaan dan kondisi emosi dan harus disesuaikan dengan situasi yang tengah dihadapi agar emosi memberikan respon yang positif. Perlu disadari bahwa emosi merupakan hasil interaksi antara pikiran, perubahan psikologi, dan perilaku.

Kecerdasan emosi yang dikelola dengan baik oleh seseorang, bahkan seseorang itu mampu menggunakan emosi pada waktu yang tepat dan efektif, dapat mempercepat peningkatan kinerja dan keberhasilan kerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Seseorang yang tingkat kecerdasannya tinggi tidak menjamin orang tersebut mampu mengendalikan dirinya dengan baik, sehingga tidak merugikan orang lain. Logika yang cerdas harus diimbangi dengan kecerdasan emosi sebagai penyeimbangannya. Banyak orang cerdas dan terpelajar namun tidak mempunyai kecerdasan emosi, sehingga orang tersebut kurang berhasil dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu :

- a. Faktor Internal

Yaitu apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya, yang berasal dari dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik, dan kesehatan seseorang terganggu dapat memungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosi. Segi psikologis yang di dalamnya mencakup pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati. Orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Kecerdasan emosional memiliki peran-peran penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan setiap karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik akan berdampak pada prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

2.2 Pentingnya Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan menganalisis, logika, dan rasio pemikiran seseorang. Kecerdasan intelektual mampu bekerja dalam menunjukkan kemampuan logika, menemukan fakta yang akurat, memprediksi resiko, serta melihat

konsekuensi dari setiap keputusan. Oleh karena itu “kecerdasan intelektual mempengaruhi kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional tersebut berpengaruh terhadap kinerja manusia (Widodo, 2012:124)”.

Menurut Robins dan Judge (2015:57), kecerdasan intelektual adalah: “kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas berfikir, memecahkan masalah, dan mampu menyimpulkan dan mengelola informasi menjadi nyata”.

Kecerdasan intelektual seseorang biasanya dilihat dengan prestasi akademik yang diperoleh, dan tingginya pendidikan formal atau kursi jabatan tinggi yang dimiliki. Sebagian besar orang menganggap bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi akan memiliki masa depan yang lebih cerah dan menjanjikan untuk menjamin kesuksesan hidup. Wechsler dalam Masaong dan Tilome (2011:56), menyatakan bahwa “kecerdasan intelektual sebagai kumpulan kapasitas seseorang untuk bereaksi searah dengan tujuan, berpikir rasional, dan mengelola lingkungan secara efektif”.

Menurut Wiramiharja (2013:73), indikator-indikator dari kecerdasan intelektual, yaitu: “(1) Kemampuan figur, yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bentuk, (2) Kemampuan verbal, yaitu merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa dan (3) Kemampuan numerik, yaitu pemahaman dan nalar di bidang numerik atau

yang berkaitan dengan angka dan logika”. Oleh sebab itu Masaong dan Tilome (2011:56) mengatakan bahwa “kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang berhubungan dengan kognitif seperti berpikir, daya menghubungkan dan menilai atau mempertimbangkan sesuatu”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual yaitu :

a. Faktor Genetik (Pembawaan Lahir)

Faktor ini ditentukan oleh sifat yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan atau kecakapan seseorang dalam memecahkan masalah tidak 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 seseorang terdapat dorongan untuk berinteraksi dengan dunia luar, sehingga minat dari dalam diri dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.

c. Faktor Pembentukan

Dimana segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi. Seperti pengaruh alam sekitarnya.

d. Faktor Kematangan

Dimana organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Jika organ manusia telah matang secara fisik dan psikis, maka telah sanggup menyelesaikan dan memecahkan suatu persoalan. Karena dalam menyelesaikan

suatu persoalan perlu kematangan yang berhubungan dengan faktor umur.

e. Faktor Kebebasan

Hal ini berarti manusia memiliki cara tertentu dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Di samping kebebasan dalam memilih cara tersendiri, juga bebas dalam memilih masalah yang sesuai dengan kebutuhannya.

2.3 Prestasi Kerja Karyawan

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat hasil penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah: “kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Achmad, 2011:36)”. Sedangkan Menurut Sutrisno (2014:151) mengatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Indikator prestasi kerja yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

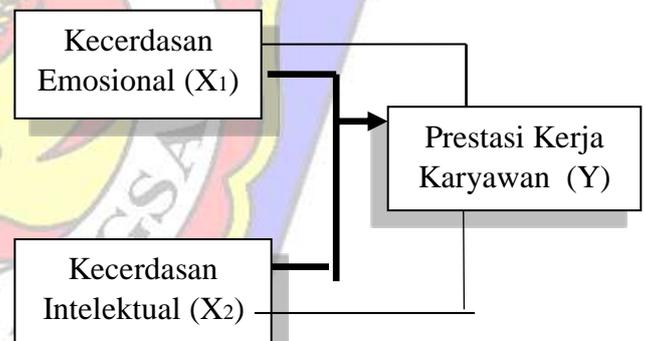
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Di dalam organisasi/perusahaan indikator prestasi kerja dapat diartikan seperti :

- a. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
- b. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Sebagai suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan intelektual (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun bersama-sama.
- H0: Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan intelektual (X2) terhadap prestasi

kerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun bersama-sama.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Medan mencakup karyawan bagian penjualan dan operasional yang berjumlah 250 orang. Sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{250}{(1+250(0,1)^2)}$$
 atau 71 orang yang diambil secara acak

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket, studi dokumentasi dan kepustakaan serta observasi.

3.3. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan teknik analisis data:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan program SPSS versi 23. dimana $df = n - 2$ dengan sig 10%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka dinyatakan valid sedangkan jika $r_{tabel} > r_{hitung}$ maka dinyatakan tidak valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

b. Uji Reliabilitas (*reliability*)

Reliabilitas instrumen diukur dari : "koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya, jika hasilnya positif dan signifikan maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel" (Sugiyono, 2017: 354). Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas dengan nilai $\alpha \geq 0.60$ sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha \leq 0.60$.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mendukung analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan asumsi normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

c.1. Uji Normalitas

Uji yang dilakukan untuk menilai data variabel yang dikumpulkan apakah berdistribusi normal melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

c.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melalui VIF antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji varian data dari residual apakah valid untuk segala pengamatan pada regresi linear berganda. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait dengan residualnya. Jika ada pola

tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, demikian sebaliknya.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja
- a = Konstanta
- b₁ dan b₂ = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
- X₁ = Kecerdasan Emosional
- X₂ = Kecerdasan Intelektual

Pengukuran regresi linear berganda ini dengan menggunakan SPSS Versi 23.

Sumber : (Sugiyono, 2017:275)

e. Uji Hipotesis

e.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t (parsial) dilakukan dengan menggunakan *significane* level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria memperoleh keputusan penelitian :

H₀ diterima, H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Ha diterima, H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

e.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan dengan menggunakan *significane* level taraf

nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria uji pengambilan keputusan :

H₀ diterima, H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Ha diterima, H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

e.3. Koefisien Determinasi (R²)

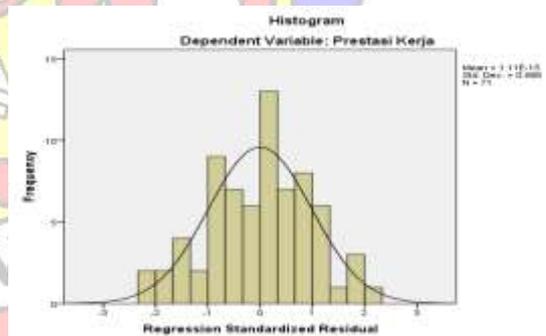
Uji determinasi dimaksudkan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Asumsi Klasik

4.1.1. Uji Normalitas

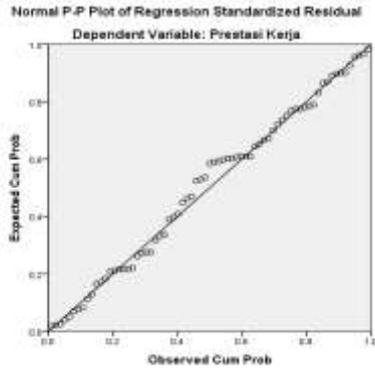
Berdasarkan hasil transformasi data penelitian melakukan uji normalitas dengan



hasil sebagai berikut :

**Gambar 2. Grafik Histogram
Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data di dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke depan atau ke kanan. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar berikut :



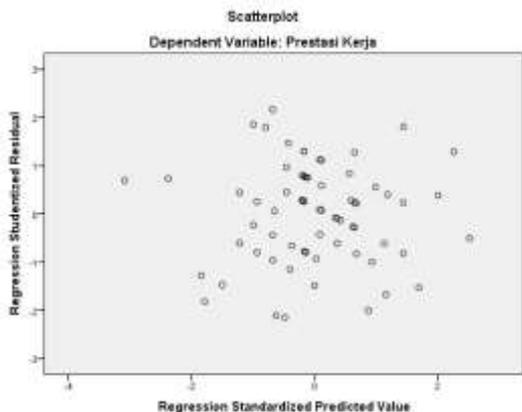
Gambar 3. Grafik Normal P-Plot Regression Standardized Residual

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Hasil grafik normal P-Plot terlihat pada gambar di atas bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot
Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.1.3. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.934	5.602		2.487	.015
	Kecerdasan Emosional	.325	.107	.327	3.043	.003
	Kecerdasan Intelektual	.362	.111	.350	3.264	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X₂) tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil out put SPSS regresi linear berganda sebagai berikut ini :

Dari tabel diatas diketahui persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 13,934 + 0,325 X_1 + 0,362 X_2$$

Koefisien-koefisien dalam persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 13,934 menyatakan bahwa jika tidak ada X_1 , X_2 , maka prestasi kerja (Y) adalah 13,934.
2. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar 0,325 mempunyai arti setiap perubahan Kecerdasan Emosional sebesar 1 satuan akan merubah prestasi kerja sebesar 0,325.
3. Koefisien regresi Kecerdasan Intelektual sebesar 0,362 mempunyai arti setiap perubahan Kecerdasan Intelektual sebesar 1 satuan akan merubah prestasi kerja karyawan pada perusahaan sebesar 0,362.

4.2. Uji Hipotesis

4.2.1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan korelasi parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan murni antara variabel yang lainnya.

Berdasarkan data table 4 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,043 > 1,667$.
2. Kecerdasan Intelektual (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,264 > 1,667$.

4.2.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.647	2	57.324	15.125	.000 ^b
	Residual	257.719	68	3.790		
	Total	372.366	70			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	13.934	5.602		2.487	.015		
	Kecerdasan Emosional	.325	.107	.327	3.043	.003	.883	1.133
	Kecerdasan Intelektual	.362	.111	.350	3.264	.002	.883	1.133

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan data tabel 5 maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Intelektual (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

4.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi bisa dilihat pada tabel 6 di bawah ini

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.288	1.947

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) sebesar 30,8 %, sedangkan sisanya sebanyak 69,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Secara parsial diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) nilai koefisien sebesar 0,325, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,043 > 1,667$ dan nilai signifikansi 0,003 yang berarti kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya kecerdasan emosional sangat berperan penting dalam kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sebagian karyawan masih kurang maksimal yang menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan. Hal ini terjadi karena kurangnya pengendalian diri dalam menangani emosi dalam melayani nasabah yang ingin melakukan transaksi perbankan dan menghadapi berbagai keluhan nasabah dengan sikap dan perasaan yang kurang baik,

antara lain terlihat dari kurangnya empati karyawan dalam menghadapi nasabah.

Selanjutnya hasil penelitian atas variabel kecerdasan intelektual diketahui bahwa secara parsial variabel kecerdasan intelektual (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Permasalahan yang menyangkut kecerdasan intelektual adalah dalam menjalankan tugas, karyawan masih belum dapat berjalan dengan maksimal, khususnya dalam memberikan solusi yang tepat bagi kebutuhan nasabah dan umumnya harus melibatkan pimpinan untuk menyelesaikannya untuk halhal yang seharusnya dapat diselesaikan karyawan tersebut. Kondisi ini mengindikasikan kecerdasan intelektual belum mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan dan diketahui kecerdasan emosional masih kurang diperhatikan perusahaan.
2. Selanjutnya terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja karyawan dan keahlian (*skill*) karyawan belum maksimal untuk peningkatan prestasi kerja karyawan.
3. Hasil uji F disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja

karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Medan. Dari uji determinasi diketahui bahwa prestasi kerja karyawan 30,8% dipengaruhi faktor kecerdasan emosional dan intelektual dan sisanya 69,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zaenudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Goleman, Daniel. 2019. *Emotional Interligence Kecerdasan Emosional*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke duabelas. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Masaong dan Tilome. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Robbins dan Judge. 2016, *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. 2012. *Cara Baru Memberdayakan Diri untuk Lebih Cepat Bahagia, Sukses, dan Sejahtera*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wiramihardja S, A. 2013. *Pengantar Psikologi Klinis*. Jakarta: Gramedia.