

Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Intelektual ,Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Yogyakarta.

Surahmat Saifudin
Fakultas Ekonomi Universitas UMY

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and intellectual intelligence on employee performance. The method used in this study is quantitative research. The population of this study were all employees of PT Aseli Dagadu Djogja Yogyakarta, amounting to 75. The analytical tool used was multiple linear regression. The results of this study indicate that emotional intelligence and intellectual intelligence partially have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Aseli Dagadu Djogja Yogyakarta. Employees who have emotional intelligence and intellectual intelligence can improve employee performance, both organizationally and for themselves. PT Aseli Dagadu Djogja Yogyakarta should improve and maintain the quality of emotional intelligence and intellectual intelligence of employees.

Keywords: emotional intelligence, intellectual intelligence and employee performance

I. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja pada saat ini, terutama dalam dunia bisnis yang sangat cepat dan persaingan yg kompotitif membuat pelaku duia kerja tetap berkompeten dan unggul dari pada yang lain. Dunia pekerjaan penuh dengan interaksi sosial di mana orang harus cakap dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual di bidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin berkembang dengan cepat dia membutuhkan dukungan rekan kerja, bawahan, maupun atasannya. Di sinilah kecerdasan emosional membantu seseorang untuk mencapai keberhasilan yang lebih jauh.

Bahkan secara khusus dikatakan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual. Perlunya kecerdasan emosional dikarenakan banyaknya permasalahan yang akan dihadapi oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyangkut tentang kerjasama dan hubungan dengan rekan kerja, di sini karyawan dituntut agar mampu berinteraksi dengan baik dengan sesama karyawan maupun atasan atau bawahan agar mampu menunjukkan kinerja yang optimal, saat seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dia akan dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memudahkan hubungan kerja dengan rekannya yang akan membantunya menuju keberhasilan yang lebih tinggi.

Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Hadi Sulistyو selaku Manajer HRM di kantor pusat. Fakta yang terjadi dengan beberapa karyawan PT Aseli Dagadu Djogdja pada 04 januari 2019 didapatkan bahwa beberapa tahun belakangan, terdapat beberapa karyawan tidak mampu mengelola emosi dengan baik mengakibatkan hubungan dengan karyawan lain tidak terjalin dengan baik antara karyawa. Selain itu terdapat juga karyawan yang sering terlambat dan absen pada jam kerja dan juga karyawan kurang inisiatif untuk saling membantu sesama karayawan dalam hal bekerja. Hasil wawancara dengan dua narasumber A dan Y, perilaku yang kurang disiplin disebabkan karena adanya ketidaknyamanan di perusahaan, dikarenakan hubungan antara karyawan tidak terjalin dengan baik. Dalam permasalahan seperti diatas dapat diartikan kecerdasan emosinal dan kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak optimal.

Simamora (2004), menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang

bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Sesuai dengan Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Goleman (2015), menyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja, selain kecerdasan akal yang mempengaruhi keberhasilan orang dalam bekerja..

II. Metode penelitian

Objek /Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. ASELI DAGADU YOGYAKARTA. Objek penelitian ini telah sesuai dengan permasalahan yang dihadapi peneliti, karena Dagadu Jogja merupakan salah satu ikon Jogja. Dagadu juga merupakan salah satu perusahaan konveksi terbesar di Jogja. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. ASELI DAGADU YOGYAKARTA.

Jenis Data

Menurut Tjahjono (2015), data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya. Data primer dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data primer.

Populasi dan Sampel

Menurut Tjahjono (2015), mendefinisikan bahwa populasi mengacu pada keseluruhan kelompok peristiwa, atau segala sesuatu yang menarik bagi peneliti untuk diinvestigasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah 75 karyawan PT Aseli Dagadu Yogyakarta, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2014), Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada PT. Aseli Dagadu Yogyakarta, Jl. Gedongkuning Selatan No. 128 Kotagede, Yogyakarta yang berjumlah 75 karyawan dan peneliti mengambil seluruh karyawan yang ada di kantor sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Nonprobability sampling*..

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2012), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang *efisien* bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Berikut adalah gambaran pemberian skor atau nilai pada pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini :

Untuk kategori pertanyaan tertutup dengan jawaban sangat tidak setuju hingga sangat setuju, sebagai berikut :

1. = Sangat Tidak Setuju
2. = Tidak Setuju
3. = Netral
4. = Setuju
5. = Sangat Setuju

Definisi Operasional Variabel penelitian

Definisi oprasional merupakan suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau merubah konsep-konsep yang berupa *konstruk* dengan kata-kata yang menggambarkan prilaku atau gejala yang dapat diamati dan dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Koentjaraningrat (2010)

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Variabel	Difinsi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Goleman (2015)	a. Pengenalan Diri b. Pengendalian Diri c. Motivasi d. Empati e. Keterampilan Sosial. Goleman (2015)	Likert 1-5
Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan intelektual adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan menganalisis, logika dan rasio seseorang. Sternberg dalam Dwijayanti (2009)	a. Kemampuan Memecahkan Masalah b. Intelegensi Verbal c. Intelegensi Praktis , Sternberg dalam Dwijayanti (2009)	
Kinerja Karyawan	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. Anwar Mangkunegara (2015)	a. Kualitaskerja b. Kuantitas kerja c. Kehandalan d. Sikap Anwar Mangkunegara (2015)	

Uji Kualitas Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut Ghozali, (2013). Uji validitas data menguji seberapa baik satu atau perangkat instrument pengukuran yang diukur dengan tepat. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing masing item. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r -hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r -

tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai sig < 0,05 maka instrument dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji *Reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *konstruk*. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghazali (2013). Uji *Reliabilitas* dalam penelitian ini menggunakan uji statistik koefisien *cronbach's alpha* Kententuannya yaitu, instrumen dikatakan handal atau reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2013) analisis regresi linier berganda berdasarkan pada *OLS (Ordinary Least Squares)* merupakan metode yang di gunakan untuk mengestimasi suatu garis regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan setiap observasi terhadap garis tersebut. Model regresi dari metode *OLS* merupakan model regresi yang memberikan estimator linier yang tidak bias atau memiliki ketetapan dan memberikan hasil terbaik yang *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)* jika memenuhi semua asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal ghazali (2013). Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas sebuah model regresi menggunakan uji statistik non parametik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Ketentuan uji kolmogorov jika nilai Asymp. Sig > 0,05 maka dikatakan data terdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas(independen). Menurut ghazali (2013), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat di ketahui dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (variance inflation factor)*. Nilai *cutoff* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* < 0,10.

Analisis Data Dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan *software SPSS(statistic program for social science)* yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara tepat dan cepat, menjadi *output* yang dikehendaki untuk mengambil keputusan. analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan. Berikut adalah analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.

1) Analisis statistik deskriptif

Menurut Ghazali (2013), analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi). Tujuan dilakukannya analisis statistik deskriptif adalah untuk memberikan peneliti suatu riwayat serta menggambarkan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena perhatian dari prespektif seseorang, organisasi atau lainnya sekarang & roger (2013).

2) Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel menggunakan analisis *regresi linier berganda*. Analisis *regresi linier berganda* merupakan hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), Ghazali (2013).

Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel independen jika nilai dari variabel dependen mengalami peningkatan atau penurunan nilai, analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen,

apakah hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif atau negatif. Ghozali (2013), penelitian ini menggunakan program SPSS.

Perhitungan regresi linier berganda diperhitungkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X1 = kecerdasan emosional

X2 = kecerdasan intelektual

β_1 = koefisiensi regresi variabel kecerdasan emosional

β_2 = koefisiensi regresi variabel kecerdasan intelektual

a = konstanta

e = Error

3) Uji t (parsial)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maka digunakan uji t. Menurut Ghozali, (2013) uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel independen. kriteria pengujian uji t menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05%. apabila hasil analisis regresi memberi tingkat signifikan < 0,05% maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai signifikan > 0,05% maka hipotesis ditolak.

4) Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol (0), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil (Ghozali, 2013).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

III. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Dagadu pertama kali digagas oleh 25 orang yang merupakan mahasiswa dan alumni mahasiswa arsitektur [Universitas Gadjah Mada Yogyakarta](#) pada tahun 1994. Perusahaan yang menaungi produk-produk berlabel Dagadu ialah PT. Aseli Dagadu yang didirikan pada 4 Januari 1994. Para pendiri Dagadu yang sebanyak 25 orang itu memiliki minat yang sama di bidang kepariwisataan dan perkotaan. Mereka sering berkumpul bersama dan akhirnya mewujudkan keinginan untuk membuat sebuah ciri khas baru tentang Yogyakarta dalam hal cenderamata. Akhirnya mereka membuka counter penjualan Dagadu pertama kali di Lower Ground Malioboro Mall, Yogyakarta. Modal awal yang digunakan dalam pendirian Dagadu ialah sebesar 4 juta rupiah.

Minat terhadap bidang kepariwisataan dan perkotaan, kegemaran di bidang desain grafis, khususnya kaos, diskusi tentang teori dan realitas yang kerap dilakukan merupakan faktor internal pendorong didirikannya PT. Aseli Dagadu Djokdja. Dari sisi eksternal, adanya penawaran untuk berjualan di Mall Malioboro menjadi sebuah kesempatan menjual kaos.

Kaos menjadi pilihan karena produk inilah yang paling familiar dengan mereka saat itu. Awalnya pangsa pasar Dagadu ialah para mahasiswa, maka peroduk-produk awalnya berupa t-shirt dan kaos khas Yogya lainnya.

Sejak awal kelahirannya, Dagadu Djokdja memosisikan diri sebagai produk cinderamata alternatif dari Djokdja dengan mengusung tema utama: *Everything about* Djokdja. Ya artefaknya, bahasanya, kultur kehidupannya, maupun remeh-temeh keseharian yang terjadi di dalamnya. Terminologi “alternatif” digunakan untuk membedakan produk Dagadu Djokdja dengan cinderamata lain dengan karakteristik memberi bingkai *estetika* pada hal-hal keseharian yang dianggap sederhana dan remeh; mengungkapkan gagasan dengan gaya bermain-main yang mudah dipahami; memberi penekanan pada aspek keatraktifan melalui bentuk-bentuk sederhana yang mencolok; memilih fabrikasi ketimbang citra craft atau kerajinan, baik melalui material yang digunakan maupun unsur-unsur desain dari pemilihan warna hingga finishing.

Sebagaimana dimaklumi, Dagadu Djokdja adalah sebuah ikon pariwisata Jogja setelah gudeg, batik, perak, dan bakpia. Namun keberadaannya telah banyak diserupai oleh para pembajak –yang jauh dari sifat bijak. Namun demikian, PT. Aseli Dagadu Djokdja tiada henti berinovasi. Semua itu demi memberikan kenangan tersendiri kepada para pembeli, dan menjadikan oleh-olehnya sebagai sesuatu yang lebih bernilai dan memberikan kebanggaan.

Analisis statistik deskriptif

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian adalah karyawan pada perusahaan dagadu djogja, Jumlah keseluruhan kuisioner yang disebar dalam penelitian ini adalah 75. Penyebaran kuisioner dilakukan secara langsung dengan cara menunggu responden saat mengisi kuisioner dan langsung mengumpulkan kuisioner yang telah diisi. Adapun karakteristik klasifikasi demografi responden dapat dijabarkan sebagai berikut:

jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	47	62,7%
Perempuan	28	37,3%
Total	75	100%

Sumber: data primer yang diolah 2019, dalam lampiran no 1

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dari jumlah 75 responden yang bekerja di perusahaan pt. Aseli Dagadu Djogja berdasarkan jenis kelamin yaitu, sebanyak empat puluh tujuh orang atau enam puluh dua koma tujuh persen adalah laki-laki dan dua puluh delapan atau tiga puluh tujuh koma tiga persen adalah perempuan.

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
17-20 Tahun	35	46,7%
21-25 Tahun	22	29,3%
26-30 Tahun	13	17,3%
>30 Tahun	5	6,7%
Total	75	100%

Sumber: data primer yang diolah 2019, dalam lampiran no 1

Dari tabel 4.2 di atas di peroleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT Aseli dagadu djogja berumur antara 17-20, dengan jumlah sebanyak 35 orang atau memiliki persentase sebesar 46,7% dari total keseluruhan . kedua terbanyak yaitu responden yang berumur 21-25 tahun, dengan jumlah responden 22 orang atau memiliki persentase 29,3% dari total keseluruhan. Responden yang berusia 26 sampai dengan lebih dari 30 tahun jika di jumlahkan berjumlah 18 orang , atau memiliki persentase 24%. Dapat di simpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Aseli dagadu djogja berusia dewasa dan cukup sedikit responden yang berumur 20 tahun.

Jumlah Responden Berdasarkan Lama bekerja.

Lama menggunakan	Jumlah	Persentasi (%)
1< Tahun	11	14,7%
1-3 Tahun	24	32%
>3 Tahun	40	53,3%
Total	75	100%

Sumber: data primer yang diolah 2019 dalam lampiran nomor 1

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT Aseli dagadu djogja sudah bekerja lebih dari 3 tahun, dengan jumlah 40 orang atau 53,7%. Responden yang baru bekerja dalam rentang waktu 1-3 tahun sebanyak 24 orang atau 32% dan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang atau 14,7%.

2. Analisis variabel penelitian

Analisis variabel digunakan untuk memberikan gambaran tentang hasil penyebaran kuisioner meliputi mean dari variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian:

analisis statistik deskriptif variabel kecerdasan emosional

No	indikator	mean	kategori
1.	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki.	4,12	Tinggi
2.	Saya selalu mengintropeksi diri saya	3,72	Tinggi
3.	Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun.	3,51	Tinggi
4.	Saya mampu menanggapi kritik dan saran secara baik.	3,24	Tinggi
5.	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri.	3,93	Tinggi
6.	Saya mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit.	3,91	Tinggi
7.	Dalam suatu pertemuan, apa yang saya sampaikan selalu menarik perhatian orang lain.	3,71	Tinggi
8.	Ketika teman-teman saya memiliki masalah, mereka meminta nasihat kepada saya.	3,79	Tinggi
9.	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan.	3,27	Tinggi
10.	Saya dapat memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik.	3,09	Tinggi
11.	Saya mampu memberi suasana yang hidup dalam berdiskusi.	3,00	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat di simpulkan nilai rata-rata dan kategori dari variabel kecerdasan emosional masuk pada kategori tinggi karna memiliki rerata antara 3,0 – 4,1.pada variabel kecerdasan emosional pernyataan tentang mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki mempunyai rata-rata tertinggi yaitu 4,12. Sedangkan pernyataan terkecil yaitu tentang mampu memberi suasana yang hidup dalam berdiskusi, dengan nilai rata-rata 3,0.

No	PERNYATAAN	mean	kategori
1.	Ketika diberi suatu pertanyaan dalam suatu masalah, saya bisa langsung menjawab dengan cepat dan sigap.	3.32	Tinggi
2.	Saya memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata	3.73	Tinggi
3.	Saya mempunyai kemampuan membaca, menulis, berbicara, serta menyampaikan pendapat dengan baik.	3.73	Tinggi
4.	Saya ingin lebih mengetahui hal-hal yang belum saya ketahui	3.49	Tinggi
5.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, dalam penempatan posisi diri.	3.32	Tinggi
6.	Saya selalu melihat sebab dan akibat dari setiap keputusan yang saya ambil.	4.09	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat di simpulkan nilai rata-rata dan kategori dari variabel kecerdasan intelektual masuk pada kategori tinggi karna memiliki reting antara 3.3– 4,1. pada variabel kecerdasan intelektual pernyataan tentang selalu melihat sebab dan akibat dari setiap keputusan yang saya ambil ,mempunyai rata-rata tertinggi yaitu 4,09. Sedangkan pernyataan terkecil yaitu tentang Ketika diberi suatu pertanyaan dalam suatu masalah, saya bisa langsung menjawab dengan cepat dan sigap., dengan nilai rata-rata 3,3.

analisis statistik deskriptif variabel kinerja karyawan

Dapat di simpulkan nilai rata-rata dan kategori dari variabel kinerja karyawan masuk pada kategori tinggi karna memiliki reting antara 3,3 – 3,9. pada variabel kinerja karyawan pernyataan tentang tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas ,mempunyai rata-rata tertinggi yaitu 3,89. Sedangkan pernyataan terkecil yaitu tentang memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, dengan nilai rata-rata 3,3.

Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk menganalisis apakah pernyataan atau instrumen yang digunakan kepada responden dapat benar-benar mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan seluruh data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Selain itu juga untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur. Bila taraf signifikansi 5% dan nilai signifikan hasil korelasi < 0.05 (5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila sebaliknya maka dalam hal ini berarti item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Hasil uji validitas dari ketiga variabel kecerdasan emosional, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang disyaratkan yaitu 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

1. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan bahwa satu instrumen dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, suatu pernyataan atau instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	S	Keterangan
Kecerdasan emosional (X1)	0,802		Reliabel
Kecerdasan intelektual (X2)	0,700		Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,720		Reliabel

Sumber: SPSS data primer yang diolah, 2019.

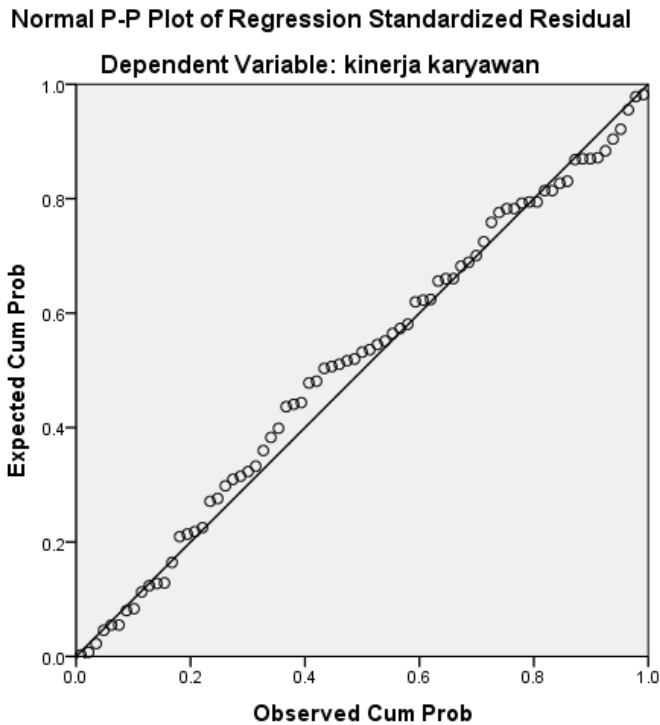
Dilihat dari Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Jadi, dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel dari kuisioner adalah reliabel (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013) analisis regresi linier berganda berdasarkan pada *OLS (Ordinary Least Squares)* merupakan metode yang digunakan untuk mengestimasi suatu garis regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan setiap observasi terhadap garis tersebut. Model regresi dari metode *OLS* merupakan model regresi yang memberikan estimator linier yang tidak bias atau memiliki ketetapan dan memberikan hasil terbaik yang *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)* jika memenuhi semua asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal ghozali (2013). Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas sebuah model regresi menggunakan uji statistik *non parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Ketentuan uji kolmogorov jika nilai *Asymp. Sig* > 0,05 maka dikatakan data terdistribusi normal.



Gambar 4.1 uji normalitas normal *probability plot*

Dengan melihat tampilan normal *probability plot* pada gambar 4.1 menunjukkan letak titik-titik menyebar berimpitan di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi secara normal. Disamping itu, *uji kolmogrov smirov* dapat dilakukan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal. Hasil *uji kolmogrov smirov* tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil *Uji kolmogrov smirnov*

	Unstandardized residual
Test statistic	0,673
Asymp. Sig (2-tailed)	0,755

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil uji statistik *nonparametik kolomograv smirnov* memiliki nilai signifikan 0,755. Hasil tersebut lebih besar dari signifikansi yang di syaratkan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas(independen). Menurut ghozali (2013), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel. Untuk menguji ada tidaknya multikolineritas dapat di ketahui dari besarnya noilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*). Nilai *cutoff* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas asdalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 0,10. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini :

hasil uji multikolinieritas

Variabel B	Tolerance	VIF	keterangan
Kecerdasan emosional	0,619	1,615	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan intelektual	0,619	1,615	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat di simpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil penelitian (Uji Hipotesis)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih, variabel independent yakni Kecerdasan Emosional (X1), dan Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap Variabel dependen yakni Kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 for windows. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut:

Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	sig
	Coefficients				
	B	Std error	Coefficients beta		
1 (constant)	11,737	3,344		3,510	0,001
Kecerdasan Emosional(X1)	0,132	0,60	0,228	2,205	0,031
Kecerdasan Intelektual(X2)	0,455	0,114	0,412	3,995	0,000

Dependent variable x: Kinerja Karyawan (Y1)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,228 X_1 + 0,412 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,228 , bertambah positif artinya semakin tinggi nilai koefisiennya maka semakin tinggi pula kinerja. Dan pada kecerdasan intelektual memiliki nilai koefisien sebesar 0,412 dan bertambah positif artinya semakin tinggi nilai koefisiennya maka semakin tinggi pula kerjanya.

Uji t (parsial)

Didalam perunusan masalah yang dijelaskan di bab sebelumnya, disini peneliti ingin menganalisis pengaruh secara individu variabel kecerdasan emosional dan kecedasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisis rumusan masalah tersebut digunakan Uji t yang di peroleh dari hasil analisis regresi linier berganda. Uji t di gunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji

parsial di ambil dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel *coefficients*. Penentuan hasil pengujian bisa dapat dilakukan dengan membandingkan signifikansi pengujian dengan $\alpha= 5\%$ (0,05).

Jika Signifikas pengujian $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Jika signifikasi pengujian $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Berikut adalah hasil Uji t dalam penelitian ini :

Hasil Uji t

Model	t	Sig
Kecerdasan emosional (X ₁)	2,205	0,031
Kecerdasan intelektual(X ₂)	3,995	0,000

Sumber: SPSS data primer yang diolah 2019.

Berdasarkan tabel diatas di peroleh hasil bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien t sebesar 3,510 dengan signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa signifikansi variabel kecerdasan emosional lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 2 penelitian ini yaitu kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,diterima.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien t sebesar 3,995 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa signifikansi variabel kecerdasan intelektual lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 3 penelitian ini yaitu kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,diterima.

Uji koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas menerangkan variabel terikatnya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,496	0,246	0,225	2,515

Sumber: SPSS data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.13 terdapat hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan melihat nilai *adjusted r square* sebesar 0,225. Artinya variasi variabel dependen dalam model kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen ,kecerdasan emosional (X₁) dan kecerdasan intelektual(X₂), memiliki nilai sebesar 0,225.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aseli Dagadu Djogja. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual perlu diperhitungkan, karna secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, atau Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Aseli Dagadu Djogja.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja menurut Triana Fitriastuti (2013) Kecerdasan emosional dan kinerja memiliki hubungan dan saling terkait. Setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi baik, cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, seperti yang dinyatakan oleh Goleman (2008). Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik serta dalam membina hubungan dengan orang lain. Kerangka kerja kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, pengaturan, motivasi, empati dan ketrampilan sosial.

Penelitian ini mendukung hasil peneliti Yani (2011), Dwijayanti (2009), Rachmi (2003), dan Lesmana (2010). Menurut Rachmi (2010) dengan kecerdasan emosional, seseorang mampu mengetahui dan menanggapi perasaan mereka sendiri dengan baik dan mampu membaca dan menghadapi perasaan-perasaan orang lain dengan efektif. Seseorang dengan keterampilan emosional yang berkembang baik berarti kemungkinan besar ia akan berhasil dalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk berprestasi.

Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aseli Dagadu Djogja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor kecerdasan intelektual perlu diperhitungkan, karna secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, atau Semakin tinggi kecerdasan intelektual seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Aseli Dagadu Djogja. Kecerdasan intelektual adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan menganalisis, logika dan rasio seseorang. Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja menurut Ani Muttaqiyathun (2010), Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient-IQ*) adalah kemampuan seseorang untuk mengenal dan merespon alam semesta atau objek yang berada di luar dirinya (*outword looking*). IQ penting untuk memahami gejala alam dan gejala pengetahuan. Dalam IQ yang dijadikan tolok ukur adalah kemampuan numerik, kemampuan bahasa serta kemampuan tata ruangnya. Secara umum ada tiga hal penting yang menandai kecerdasan intelektual seseorang yaitu penilaian, pengertian dan penalaran.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Yani (2011) yaitu kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang sangat dibutuhkan dalam keberhasilan seseorang, walaupun saat ini sudah banyak ditemukan kecerdasan lainnya. Namun, kecerdasan intelektual tetap menjadi hal yang tidak bisa di tinggalkan. Bagaimanapun kecerdasan intelektual tetap mempengaruhi pola pikir seorang mahasiswa.

IV. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil uji Adjusted R² dalam penelitian ini, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,246.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,205 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,132.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,995 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0,455.

Saran

Dari hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

1. hasil penelitian memberikan bukti bahwa faktor kecerdasan intelektual ternyata memiliki pengaruh positif yang paling tinggi, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kembali masalah seleksi dan penempatan karyawan. Pelaksanaan seleksi dan rekrutmen bisa dengan tes IQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang tepat untuk setiap posisi yang dibutuhkan.
2. Penelitian ini juga memberikan bukti bahwa faktor kecerdasan emosional berpengaruh positif, oleh karena itu perusahaan sebaiknya memperhatikan seleksi dan rekrutmen bisa dengan tes EQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang memiliki dan dapat mengelola emosinya dengan baik

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan bagian marketing PT Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 75 orang, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh geray pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja, sehingga hasil penelitian lebih representatif
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga informasi penelitian yang di peroleh perlu interpretasi yang tepat dengan menambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Ahmadi dan Supriyono, Widodo. 2012. Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Angga Prajuna, Febriani, Lenny Hasan, 2017. “ *Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sky Vision Kpp Padang*”.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 2, Mei 2017 ISSN: 2086 – 5031
- Apriliani Dewi Kurniawati, 2016. “ *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Guru*”e-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi: Unisma
- A.Wiramihardja, Sutardjo, 2013 Pengantar Psikologi Klinis. Bandung: PT. Refika Aditama,.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. 2002. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Jakarta : PT Gramedia.
- Depdikbud, 2000, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwijayanti, Pengestu, A. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan kecerdasan Sosial terhadap pemahamn akuntansi.. Jakarta. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Casmini. 2007. Emosional Parenting : Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi Anak. Pilar Mediaciti. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21 update PLS Regresi (Edisi ke-7)*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro,.
- Goleman, Daniel. 2015. Emotional Intelligence (mengapa EI lebih penting daripada IQ)”. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kenneth S. Law, Chi-Sum Wong, Gou-Hua Huang, dan Xiaoxuan Li. “The Effects of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for the Research and Development Scientists in China”. Journal Management. 2008.
- Mangkunegara, A.A , Anwar Prabu. 2015. Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama: Bandung
- Meyer (2009). The measurement and antecedent of affective, countinuanance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, vol. 63, pp 1-18
- Melandy, Rissy dan Aziza Nurma. 2006. “Pengetahuan Kecerdasan Emosional Terhadap Pemahaman Akuntansi Kepercayaan Diri sebagai Variabel Pemoderasi”. Padang: Jurnal Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Pratiwi, Dianny. 2011. Pengaruh Kemampuan Pemakai Tegnologi Informasi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Tidak diterbitkan. Jember. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Purwanto, Ngalim. 2003. Psikologi Pendidikan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rachmi, Filia. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi. Semarang. Jurnal Pendidikan Akuntansi.
- Robbins, Stephen.P. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi ke sembilan: Jakarta

- Siagian P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Aksara.
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Silalahi, Oberlin “Empat Kecerdasan Seorang Pemimpin” *Suara Merdeka* 9 Juli 2005.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soeparwoto, dkk, 2005, *Psikologi Perkembangan*, UPT UNNES PRESS: Semarang.
- Sugiyanto. 2012. *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: UNS.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapanbelas. Alfabeta. Bandung
- R. A. Fabiola Meirnayati, 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Tjahjono, H.K. (2015). *metode penelitian bisnis, visi solusi madani*.
- Triana Fitriastuti, 2013. “*Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen Organisasional dan organisasional Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*”. *JDM* Vol. 4, No. 2, 2013, pp: 103-114
- Trihandini, 2005. “*Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*”, UNDIP
- Wahjono, sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Yani, Fitri. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi*. *Jurnal Akuntansi Pendidikan*. Universitas Riau
- Yadhav, Nidhi. “*Emotional Itelligence and Its Efects on Job Performance: A Comparative Study on Life Insurance Sales Professionals. International*”. *Journal of Multidisciplinary Research*, Vol.1 Issue.8. 2011.
- Zafar, Qadoos. 2015. *The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan*. *American Journal of Social Science Research*, Vol.1 (4) : 221-225.