

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. 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 poara mahasiswa,

maka peroduk-produk awalnya berupa t-shirt dan kaos khas Yogya lainnya.

Sejak awal kelahirannya, Dagadu Djokdja memposisikan 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.

B. Analisis statistik deskriptif

1. Karakteristik Responden

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

Tabe 4.1, 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 tigapersen 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.

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

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama bekerja.

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:

Tabel 4.4 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.

T

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

variabel kecerdasan intelektual

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat di simpulkan nilai rata-rata dan kategori dari variabel kecerdasan intelektual masuk pada kategori tinnggi karna memiliki reting antara 3.3– 4,1. pada variabel kecerdasan intelektual pernyataan tentang selalu melihat sebab dan akibat dari setiapkeputusan 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.

Tabel 4.6 analisis statistik deskriptif variabel kinerja karyawan

No	PERNYATAAN	mean	kategori
1.	Saya Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	3.75	Tinggi
2.	Saya Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	3.72	Tinggi
3.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan setandar yang diinginkan oleh perusahaan.	3.51	Tinggi
4.	Saya memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	3.33	Tinggi
5.	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kebutuhan.	3.71	Tinggi
6.	Saya menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang di hadapi	3.48	Tinggi
7.	Saya Selalu mengikuti prosedur perusahaan	3.24	Tinggi
8.	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	3.89	Tinggi

rkan tabel 4.6 diatas, dapat di simpulkan nilai rata-rata dan kategori dari variabel kinerja karyawan masuk pada kategori tinnggi 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.

C. 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.

1. 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 :

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	Nilai Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)		
X1.1	0,004	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,003	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,004	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid
X1.11	0,000	Valid
Kecerdasan Intlektual (X2)		
X2.1	0,001	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,001	Valid
X2.4	0,015	Valid

X2.5	0,009	Valid
X2.6	0,007	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		
Y.1	0,002	Valid
Y.2	0,016	Valid
Y.3	0,024	Valid
Y.4	0,000	Valid
Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid
Y.8	0,000	Valid

Sumber: SPSS data primer yang diolah,
2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, 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.

2. 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>	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 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Jadi, dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel dari kuisisioner adalah reliabel (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

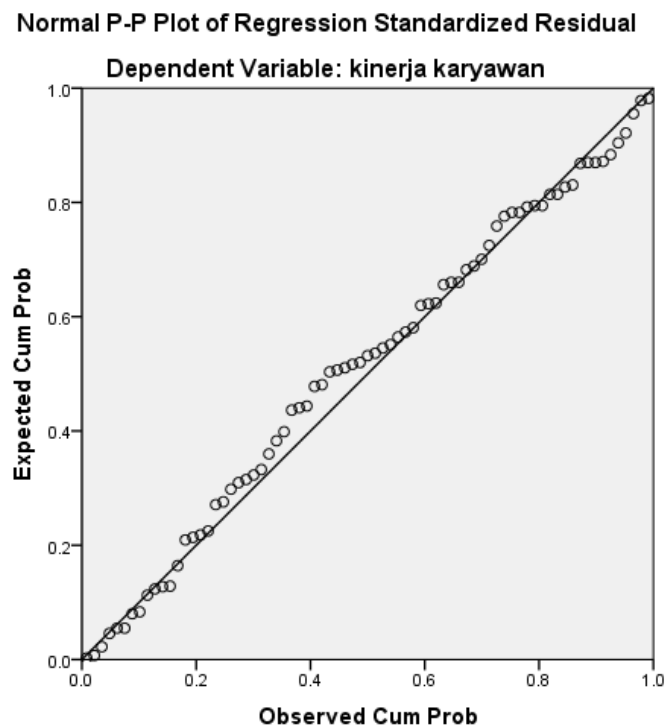
D. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (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 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.

2. 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 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. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini :

T

abel	Variabel	Tolerance	VIF	keterangan
4.10 hasil	Kecerdasan emosional	0,619	1,615	Tidak terjadi multikolinearitas
	Kecerdasan intelektual	0,619	1,615	Tidak terjadi multikolinearitas

uji multikolineritas

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 multikolineritas.

E. Hasil penelitian (Uji Hipotesis)

1. 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:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <i>beta</i>	t	sig
		B	Std error			
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 kinerjanya.

2. 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 signifikasi pengujian dengan $\alpha= 5 \% (0,05)$.

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

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

Berikut adalah hasil Uji t dalam penelitian ini :

Tabel 4.12 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.

3. 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.

Tabel 4.13 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 (X_1) dan kecerdasan intelektual(X_2), memiliki nilai sebesar 0,225.

F. Pembahasan

1. 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.

2. 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, karena 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 (*outward 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.