

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
PROFESIONALISME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1)**

Ari Soeti Yani¹
Ayu Istiqomah²

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

¹Email : arisoetiyani@yahoo.co.id

²Email : ayuistiqomah99@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of direct variable intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance and to examine the role of professionalism in influencing variables influence of variable intellectual intelligence and emotional intelligence on employee performance. The data in this research is secondary data obtained directly through the company. In this study tested the validity and reliability test which further hypothesis testing using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (PLS-SEM). By using the software, version 3. Stages SmartPLS PLS calculation using the two models namely Measurement Model (Outer Model) and Testing Structural Model (Inner Model). The test results showed that the first hypothesis intellect significant positive effect on employee performance. The results of the second hypothesis testing found evidence that emotional intelligence is not significant negative effect on employee performance. The results of the third hypothesis testing found evidence that professionalism significant positive effect on employee performance. The results of the fourth hypothesis testing found evidence that the intelligence quotient significant positive effect on professionalism. The results of the fifth hypothesis testing found evidence that emotional intelligence is not significant positive effect on professionalism. Variable professionalism and significant negative effect on the intellectual intervene on employee performance. As well as the negative and not significant in influencing emotional intelligence on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Professionalism, Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh langsung variabel kecerdasan intelektual serta kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan serta untuk menguji peran variabel profesionalisme dalam mengintervensi pengaruh dari variabel kecerdasan intelektual serta kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh langsung melalui pihak perusahaan. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang selanjutnya pengujian hipotesis dengan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Dengan menggunakan software SmartPLS versi 3. Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu Pengukuran Model (Outer

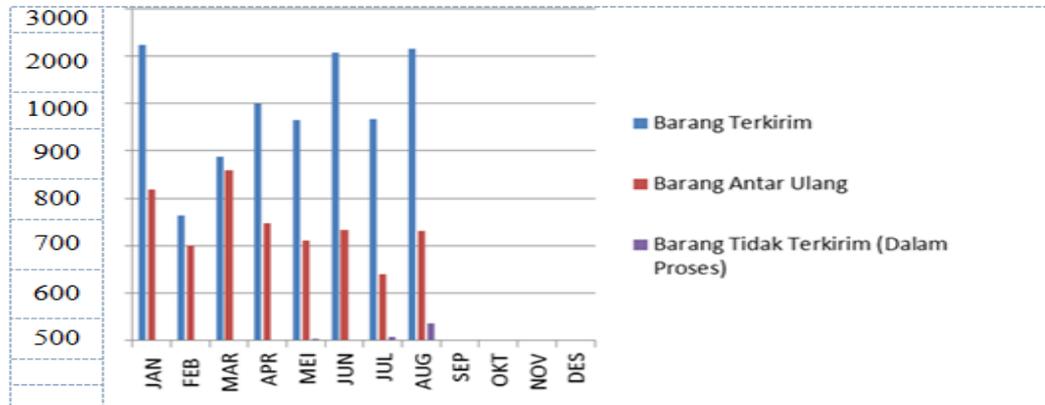
Model) dan Pengujian Model Struktural (Inner Model). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap profesionalisme. Variabel profesionalisme berpengaruh negatif signifikan dalam mengintervensi kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Serta berpengaruh negatif tidak signifikan dalam mengintervensi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Profesionalisme, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional.

PENDAHULUAN

Dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka aspek kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional juga perlu ditingkatkan sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, peningkatan profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja karyawan, ini merupakan salah satu tujuan yang dicapai oleh setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan demikian peningkatan profesionalisme akan dapat membantu menyelaraskan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Salah satu kriteria profesionalisme karyawan adalah ketepatan waktu dalam penyampaian laporan pengiriman. Guna menunjang profesionalisme dalam kinerja karyawan maka karyawan dalam melaksanakan tugas pengiriman harus berpedoman pada standar peraturan yang ditetapkan oleh PT. JNE Service Center Utara 1, yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan.



Grafik 1: Pengiriman Barang Per Unit Periode Januari - Agustus Tahun 2016

Sumber: HRD PT.TIKI JNE Service Center Utara, 2016.

Dari data diatas memberikan informasi bahwa jumlah kurir dengan jumlah pengiriman barang yang memiliki pengiriman terbanyak yaitu sebesar 2200 unit pada bulan Januari dari total 220 kurir. Hal ini masih kurang dari target yang ditentukan oleh perusahaan yang metargetkan jumlah pengiriman barang sebesar 3000 unit dalam satu bulan. Untuk jumlah pengiriman antar ulang terbanyak yaitu sebesar 860 unit pada bulan Maret. Pada kondisi seperti ini, dalam setiap pengiriman tidak semua tujuan ada penerimanya atau kurangnya penjelasan dalam memberikan keterangan alamat pengirim. Sehingga barang yang harus dikirim dibawa kembali oleh kurir agar dapat menghubungi kembali kepada penerimanya untuk memberikan keterangan yang lebih jelas. Untuk jumlah kurir dengan jumlah barang tidak terkirim atau masih dalam proses terbanyak yaitu sebesar 600 unit pada bulan Agustus. Pada kondisi seperti ini, barang ditahan di gudang dikarenakan barang yang dikirim mengalami kerusakan. Sehingga barang harus diretur atau digantikan yang baru sesuai dengan prosedur perusahaan. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang ditentukan oleh. Belum optimalnya kinerja karyawan memberi peluang bagi penulis untuk melakukan penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening Pada PT.TIKI JNE Service Center Utara 1”. Berdasarkan latar belakang diatas, berikut perumusan masalah untuk penelitian ini, yaitu : 1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan? 2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan? 3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan? 4. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap profesionalisme? 5. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme? 6. Bagaimana pengaruh profesionalisme mampu mengintervensi kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan? 7. Bagaimana pengaruh profesionalisme mampu mengintervensi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: “Kinerja merupakan proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi (Zohar dan Marshall, 2007:3). Kecerdasan intelektual seseorang biasanya dilihat dengan prestasi akademik yang diperoleh, tingginya pendidikan formal atau jabatan yang diduduki. Sebagian besar orang masih menganggap bahwa seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual yang tinggi akan memiliki masa depan yang lebih cerah dan menjanjikan untuk menjamin kesuksesan hidup. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rio Marpaung & Citra Rumondang (2013) menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka yang harus dilakukan adalah meningkatkan lagi kecerdasan intelektual karyawan yang mencakup kemampuan memahami pesan-pesan atau bacaan, kemampuan untuk dapat berkomunikasi dengan menggunakan bahasa serta kata-kata dengan baik, meningkatkan kemampuan numerik, kemampuan untuk dapat mengenali dan memecahkan masalah dalam bekerja, serta memiliki daya ingat yang kuat. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa : H1: Diduga Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa (Tridhonanto, 2010:8). Hal ini juga dilakukan oleh penelitian sebelumnya Achmad Sani menyimpulkan bahwa variabel *emotional Intelligence* mempunyai dampak terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan uji t, variabel *emotional Intelligence* memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa : H2: Diduga Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Profesionalisme adalah keyakinan seseorang bahwa sikap dan tindakan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan dan pelayanan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan publik (Dwiyanto, 2011:157). Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ahyar Yuniawan (2010) menyimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari

penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa : H3: Diduga Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Intelektual Terhadap Profesionalisme

Inteligensi dikemukakan oleh (Haryu Islamudin, 2012:250) yaitu kecerdasan seseorang untuk belajar dan menggunakan apa yang telah dipelajari dalam penyesuaian terhadap suatu situasi yang kurang dikenal, atau dalam pemecahan masalah. Menurut (Sudjana, 2008:13) pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat atau tidak memperoleh pekerjaan lainnya. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nurul Khumaerah (2014) menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa : H4: Diduga Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Terhadap Profesionalisme.

Kecerdasan Emosional Terhadap Profesionalisme

Robbins dan Judge (2009:335) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk dan informasi emosionalnya. Kecerdasan emosi bukanlah bakat, yang terkait dengan kemampuan seseorang untuk berhasil dalam suatu keterampilan atau kegiatan disiplin tertentu. Profesionalisme adalah keyakinan seseorang bahwa sikap dan tindakan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan dan pelayanan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi yang mengutamakan kepentingan publik (Dwiyanto, 2011:157). Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nyoman Ari Surya Dharmawan (2013) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme. dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa : H5: Diduga Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Profesionalisme.

Profesionalisme Mengintervensi Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Profesionalisme memiliki makna pada tingkat penampilan seseorang sebagai seseorang yang profesional dalam melaksanakan profesi yang ditekuninya (Samingan, 2009:3). Penelitian sebelumnya oleh Claudia Angelika Wijaya menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan Dwi Susanti (2007) menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Dan Penelitian yang dilakukan Nurul Khumaerah menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme. Serta penelitian yang dilakukan Lisda Rahmasari (2012) menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan

bahwa : H6: Diduga Profesionalisme Memediasi Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Profesionalisme Mengintervensi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Goleman (2005:512) mendefinisikan EQ adalah mengelola emosi diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. Penelitian sebelumnya oleh Dwi Susanti (2007) menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme. Serta penelitian yang dilakukan Sukmawati (2014) menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya, maka hipotesis pertama diterima. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa H7 : Diduga Profesionalisme Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

populasi penelitian yang akan diteliti adalah kurir PT.JNE Service Center Utara 1 yang berjumlah 220 orang. Dalam penelitian ini, menggunakan penentuan sampel yang dikemukakan oleh Slovin dalam Umar (2009:78) yaitu sebanyak 142 responden. Metode pengambilan sampel penelitian yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota dipilih untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2012:63). Teknik ini kemudian dikembangkan menggunakan *simple random sampling* merupakan suatu cara pengambilan sampel dari semua populasi yang dilakukan secara acak (Sugiyono, 2012:64). Sehingga semua individu mendapatkan kesempatan yang sama, karena populasi dianggap homogen.

Prosedur dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:137) adalah sebagai berikut : Wawancara, Kuesioner dan Observasi

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kinerja karyawan, serta profesionalisme. Berikut adalah tabel 1 yang menunjukkan indikator dari variabel-variabel tersebut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan tersebut	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap	Likert 1-5

		5. Disiplin waktu dan absensi	
Kecerdasan Intelektual (X1)	Kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta	1. Pembawaan 2. Kematangan 3. Pembentukan 4. Minat 5. Kebebasan	Likert 1-5
Kecerdasan Emosional (X2)	bagian dari kecerdasan yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial pada orang lain dalam menggunakan informasi untuk mengarahkan pikiran dan tindakan	1. Kesadaran diri 2. Manajemen diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial	Likert 1-5
Profesionalisme (Z)	Bentuk kemampuan seseorang untuk mengenali kebutuhan dalam mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat	1. Pengabdian pada profesi 2. Kewajiban Sosial 3. Kemandirian 4. Keyakinan terhadap peraturan profesi 5. Hubungan dengan sesama profesi	Likert 1-5

Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3. Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Pengujian Model Struktural (*Inner Model*).

Outer model adalah hubungan antara indikator dengan konstruksinya. Evaluasi awal atau pengujian pengukuran model bersifat reflektif yaitu dengan *convergent validity*. Evaluasi *convergent validity* dimulai dengan melihat item reliabilitas (*indicator validitas*) yang ditunjukkan oleh *nilai loading factor*. Nilai *loading factor* kurang dari 0,5 dalam model, Yamin (2011:19) dan bila nilai *loading factor* lebih dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Untuk penelitian tahap awal dari pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai dengan 0,60 dianggap cukup. Uji signifikansi *loading factor* dapat dilakukan dengan *t statistic* atau *p value*, bila nilai *t statistic* lebih dari 1,96 dan *p value* < 0,05 maka memiliki validitas signifikan.

Dalam mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Ghozali menambahkan setiap penambahan dalam variabel independen, maka R^2 tidak mempedulikan variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel *endogen*.

Setelah model di estimasi memenuhi kriteria *outer model* maka selanjutnya dilakukan evaluasi atau pengujian model struktur (*inner model*). *Inner model* (*inner relation*,

structural model dan substantive theory) menjelaskan hubungan antara variable laten berdasarkan pada teori substantive. Pengujian ini meliputi nilai signifikansi tiap koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh (signifikan) atau tidak ada pengaruh (non signifikan) antar konstruk. Pengujian model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis antara variable penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistic. Bila nilai T statistic > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau bila P value < 0,05 pengaruhnya signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah Responden dalam penelitian sebanyak 142 orang. Karakteristik responden dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	137	96,48
2	Perempuan	5	3,52
Jumlah Responden		142	100%
No	Usia	Frekuensi	Presentase(%)
1	<25 Tahun	0	0
2	26 - 30 Tahun	55	38,73
3	31 - 35 Tahun	87	61,27
4	>35 Tahun	0	0
Jumlah Responden		142	100%
No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	<1 Tahun	0	0
2	1 - 2 Tahun	64	45,07
3	2 - 3 Tahun	78	54,93
4	>3 Tahun	0	0
Jumlah Responden		142	100%

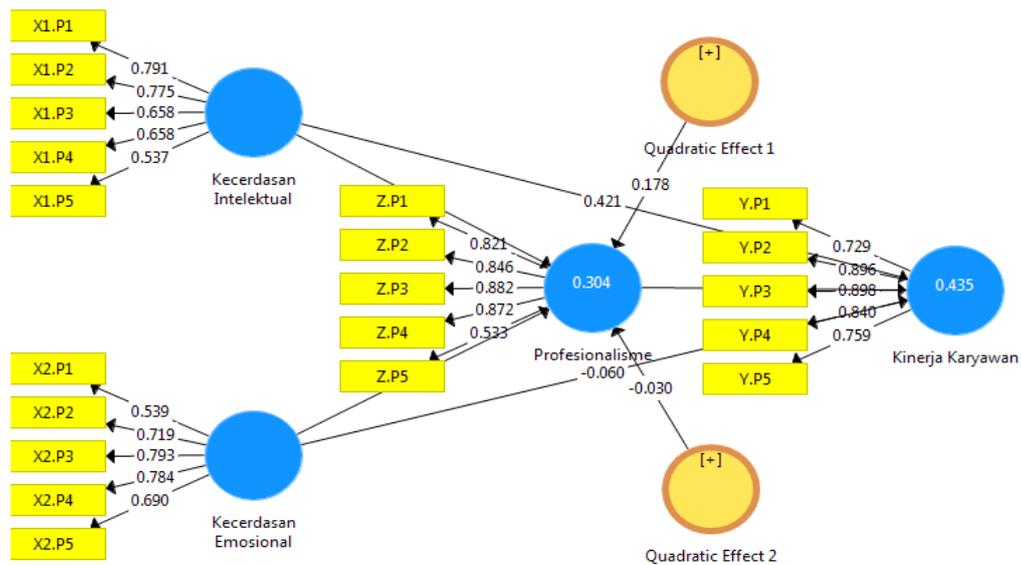
Berdasarkan tabel diatasdiketahui hasil karakteristik responden adalah sebagai berikut: Jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 137 orang (96,48%), dengan usia yang paling dominan 31-35 tahun sebanyak 87 orang (61,27%), selanjutnya menurut masa kerja yang paling dominan adalah 2 sampai 3 tahun yaitu sebanyak 78 orang (54,93%).

Gambaran Struktural Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan operasional variabel penelitian ini, dibentuk model penelitian yang kemudian di *run* menggunakan *PLS - Algorithm* untuk menguji kelayakan model. Untuk menguji kelayakan model menggunakan outer model (model pengukuran)

yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya. Untuk menguji validitas model dengan menggunakan nilai *loading factor* sedangkan untuk menguji reliabilitas menggunakan nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha* dan *Variance Extracted (AVE)*.

Berdasarkan model kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai variabel intervening maka didapat gambar seperti berikut:



Gambar 1 : Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sumber: Pengolahan Data PLS 2016

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factors* $> 0,5$. Nilai *loading factors* merupakan korelasi antara indikator dengan konstruknya. Semakin tinggi korelasinya, semakin tinggi tingkat validitasnya dan menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik. Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa indikator X1.P1 untuk konstruk kecerdasan intelektual (X1) nilai loading factornya = 0,791, indikator X2.P1 untuk konstruk kecerdasan emosional (X2) nilai loading factornya = 0,539, indikator Z.P1 untuk konstruk profesionalisme (Z) = 0,821, dan indikator Y.P1 untuk konstruk kinerja karyawan (Y) = 0,729 dan seterusnya. Hasil pengolahan dengan menggunakan smart PLS menunjukkan bahwa tidak terdapat lagi indikator yang berada dibawah 0,5.

Analisis selanjutnya dari *convergen validity* adalah reliability konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai-nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Average Variance Extracted (AVE)* dapat dilihat pada table 3 dibawah ini :

Tabel 3. CR, CA dan AVE

Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted
Quadratic Effect 1	1.000	1.000	1.000
Quadratic Effect 2	1.000	1.000	1.000
KecerdasanIntelektual	0.817	0.759	0.476
KecerdasanEmosional	0.834	0.767	0.505
KinerjaKaryawan	0.915	0.884	0.684
Profesionalisme	0.897	0.854	0.642

Sumber: Pengolahan Data PLS 2016

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan diketahui semua nilai *Composite Reliability* > 0,7, *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan *Average Variance Extracted* > 0,5 maka hal tersebut menunjukkan seluruh konstruk memiliki validity yang baik dan konstruksya reliable (handal).

Untuk pembuktian hipotesis maka pengujiannya berdasarkan nilai pada table Path Coefficients (Koefisien jalur) seperti table IV di bawah ini :

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Quadratic Effect 1 -> Z	0.178	0.160	0.068	2.616	0.009
Quadratic Effect 2 -> Z	-0.030	-0.027	0.068	0.447	0.655
X1 -> Y	0.421	0.412	0.086	4.899	0.000
X1 -> Z	0.446	0.453	0.090	4.966	0.000
X2 -> Y	-0.060	-0.040	0.079	0.761	0.447
X2 -> Z	0.175	0.186	0.091	1.913	0.056
Z -> Y	0.381	0.384	0.074	5.173	0.000

Sumber: Pengolahan Data PLS 2016

Pembuktian Hipotesis 1 : Diduga Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4 Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar 4,899 > 1,96. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar 0,421 menyimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan intelektual (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan. Hasil dari uji di atas sesuai dengan penelitian Rio Marpaung & Citra Rumondang (2013). Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Pembuktian Hipotesis 2: Diduga Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4 Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $0,761 < 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah negatif yaitu sebesar $-0,060$ menyimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah negatif dan tidak signifikan. Kurangnya kesadaran diri dalam mengelola emosi sehingga kurang mampu memahami diri sendiri maupun memahami orang lain dan menjadi dampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

Pembuktian Hipotesis 3 : Diduga Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4 Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $5,173 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar $0,381$ menyimpulkan bahwa hubungan antara profesionalisme (Z) dengan kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan. Hasil dari uji diatas sesuai dengan penelitian Ahyar Yuniawan (2010). Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Pembuktian Hipotesis 4 : Diduga Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Terhadap Profesionalisme.

Pada tabel 4 Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $4,966 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu $0,446$ menyimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan intelektual (X1) dengan profesionalisme (Z) adalah positif dan signifikan. Hasil dari uji diatas sesuai dengan penelitian terdahulu Nurul Khumaerah (2014). Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Pembuktian Hipotesis 5 : Diduga Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Profesionalisme.

Pada tabel 4 Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $1,913 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu $0,175$ menyimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional (X2) dengan profesionalisme (Z) adalah positif dan tidak signifikan. Kurangnya kemampuan dalam mengatasi situasi penuh tekanan dan peristiwa buruk sehingga berdampak kurangnya profesionalisme dalam bekerja. Dengan demikian hipotesis kelima ditolak.

Pembuktian Hipotesis 6 : Diduga Intervensi Dari Profesionalisme Mampu Memperkuat Pengaruh Langsung Dari Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4 Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $2,616 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu $0,178$ menyimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan yang di intervensi oleh profesionalisme (Z) adalah positif dan signifikan. Hasil dari uji diatas sesuai dengan penelitian terdahulu M. Laksono Tri Rochmawan & Andang Wahyu Triyanto (2008)sertapenelitian yang dilakukan Lisda Rahmasari (2012).Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa profesionalisme (Z) mampu mengintervensi kecerdasan intelektual (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki keyakinan akan kecerdasan intelektualnya bahwa peran profesionalisme dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian hipotesis keenam diterima.

Pembuktian Hipotesis 7 : Diduga Intervensi Dari Profesionalisme Mampu Memperkuat Pengaruh Langsung Dari Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4 Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $0,447 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah negatif yaitu $-0,030$ menyimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di intervensi oleh profesionalisme (Z) adalah negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalisme (Z) tidak mampu mengintervensi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Y). Kurang mampu memahami kecerdasan emosional dalam kegagalan bekerja dapat berdampak penurunan kinerja karyawan dan profesionalisme dalam bekerja. Dengan demikian hipotesis ketujuh ditolak.

Sesuai dengan model pengukuran pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan profesionalisme sebagai variabel intervening dapat dilihat pada tabel R Square di bawah ini :

Tabel 5. R Square

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Y	0.435	0.453	0.060	7.297	0.000
Z	0.304	0.336	0.070	4.363	0.000

Sumber: Pengolahan Data PLS 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai konstruk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,435. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 43,5% sedangkan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya nilai konstruk profesionalisme (Z) sebesar 0,304. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap profesionalisme (Z) sebesar 30,4% sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme.

5. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap profesionalisme.
6. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan dalam mengintervensi kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
7. Profesionalisme berpengaruh negatif tidak signifikan dalam mengintervensi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran dari hasil untuk penelitian untuk peneliti selanjutnya adalah agar menambahkan variabel intervening lainnya yang dapat memperkuat variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan untuk PT. JNE Service Center Utara 1 hendaknya perlu terus menerus mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang aktif dan memberikan dukungan agar tercapainya profesionalisme dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al. Tridhonanto. 2010. *Meraib Sukses dengan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.
- Cahyani, NurdanAhyarYuniawan. 2010. “PengaruhProfesionalismePemeriksa Pajak, KepuasanKerjadanKomitmenOrganisasiterhadapKinerja Karyawan”. *JurnalBisnisdanEkonomi*, Vol.17. No.1: 10-23.
- Claudia Angelika Wijaya. “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel (X)”. Universitas Kristen Petra, Surabaya. Jawa Timur. Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang. Jawa Timur.
- Dwiyanto, Agus, 2011, *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dwi Susanti. “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Profesionalisme Pada Polisi Fungsi Samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang”. Universitas Diponegoro, Semarang. Jawa Tengah.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. PT. GramediaPustakaUtama. Jakarta.
- Islamuddin, Haryu. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, Nana. 2008. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Lisda Rahmasari (2012). “Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”. Universitas AKI.
- Nurul Khumaerah, 2014,. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Profesionalisme Akuntan Pendidik Di Kota Makassar”. Universitas Hasanuddin Makassar. Sulawesi Selatan.

- Nyoman Ari Surya Dharmawan, 2013, *“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Profesionalisme Kerja Auditor”*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Rio Marpaung, Citra Rumondang , 2013. *“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura II Cabang Ssk ii Pekanbaru”*. Universitas Riau. Sumatera Barat.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sudjana, Nana. 2008. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT.Remaja Rosda karya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta.
- Sukmawati, Nurjaya Gani (2014). *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporenu Makassar”*. Universitas 45 Makassar. STIE Tri Dharma Nusantara Makassar. Sulawesi Selatan.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein, 2009, *”Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”*. Jakarta : Rajawali Press.
- Yamin, Martinis.(2011). *Paradigma Baru pembelajaran*. Jakarta: Gaung Persada.
- Zohar, dan Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.