

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan semakin meningkatkannya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Hal ini juga terjadi dalam pada industri keuangan. Salah satu pelaku usaha pada industry keuangan adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Lembaga Perkreditan Desa dapat berperan besar bagi kemajuan perekonomian desa, hal tersebut dapat dilihat dari seberapa besar peluang pasar bagi LPD untuk memajukan perekonomian masyarakat. Untuk itulah setidaknya setiap desa harus memiliki lembaga keuangan tersendiri, salah satunya LPD untuk menghimpun dananya. Lembaga keuangan merupakan suatu badan yang bergerak di bidang keuangan untuk menyediakan jasa bagi nasabah atau masyarakat. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Dalam era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan (Ekowati, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi, oleh karena itu organisasi harus memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan

kinerja karyawan (Ratnasari dkk, 2020). Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Nurhayati, 2018)

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang secara baik dan benar serta bisa digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja (Santoso, 2018). Menurut Nana, (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan

sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2016) istilah kinerja dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Robbins, (2015) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakannya dalam menjalankan tugas. Menurut Septiarini dkk, (2018) menyatakan berbagai indikator yang sering dipergunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (Ludin dkk, 2018). Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan

hubungannya dengan orang lain. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Septiarini dkk, 2018). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya.

Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Ratnasari dkk, 2020). Kecerdasan emosional (EQ) adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologi, dan perilaku (Lorenzo dkk, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial. Hal ini akan mampu menciptakan lingkungan yang baik dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin baik. Kinerja

karyawan yang baik akan berdampak baik bagi kinerja perusahaan (Septiarini dkk, 2018).

Dari ketiga pendapat tersebut diatas searah atau sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, dkk (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat nilai kecerdasan emosional maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Lorenzo, dkk (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Artinya bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula tingkat pemahaman karyawan. Penelitian oleh Ekowati, (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin ditingkatkannya kecerdasan emosional maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian oleh Laras, dkk (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja sejalan dengan teori sikap dan perilaku yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja. Dimana semakin baik kecerdasan emosional, maka kinerja tersebut semakin baik.

Sedangkan penelitian berbeda dilakukan Lie, dkk (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja.

Selain kecerdasan emosional, faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan juga adalah kecerdasan intelektual (Ludin dkk, 2018). Diantara cara menghasilkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan memiliki kecerdasan intelektual (IQ). Karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya sebaiknya memiliki kecerdasan intelektual (IQ) yang memadai agar dalam menjalankan tugasnya dapat mempergunakan kecerdasan kognitifnya secara maksimal (Ratnasari dkk, 2020). Kecerdasan intelektual (IQ) adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Oleh karena itu, hal yang menyangkut intelegensi atau intelektual ini tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang dilakukan berdasarkan hasil dari proses berpikir itu (Septiarini dkk, 2018). Sebuah skor IQ menunjukkan tingkat dari beberapa kemampuan dasar tertentu, yang sebagian besar diwariskan (demikianlah yang diyakini), yaitu kemampuan spasial, numerikal, dan linguistik (Ratnasari dkk, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan berpikir yang benar (rasional dan kreatif), oleh karenanya tidak dapat mengesampingkan peran kecerdasan intelektual dalam meningkatkan kerja (Hanah, 2019).

Dari ketiga pendapat tersebut diatas searah atau sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanah, (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seseorang yang memiliki kinerja baik, diikuti oleh meningkatnya kecerdasan intelektual.

Penelitian oleh Widhianingrum, (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki setiap mahasiswa mampu meningkatkan tingkat pemahaman.

Penelitian oleh Kurniawati, (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya jika kecerdasan intelektual mengalami peningkatan maka kinerja akan mengalami peningkatan juga.

Penelitian oleh Hati, dkk (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kecerdasan intelektual ditingkatkan, maka kinerja juga akan meningkat.

Sedangkan penelitian berbeda dilakukan Akimas, dkk (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kecerdasan intelektual memang penting namun relatif dapat digantikan dengan teknologi.

Penelitian dilakukan di LPD Desa Adat Kerobokan yang beralamat di Jln. Raya Semer Link Peliatan Kerobokan. LPD Desa Kerobokan tidak lepas dari dukungan masyarakat Desa Kerobokan dimana terus meningkat setiap tahunnya. Dana masyarakat yang dihimpun lewat LPD Kerobokan kembali disalurkan dalam bentuk kredit untuk melayani anggota masyarakat Kerobokan baik yang bergerak di sektor usaha mikro dan kecil (UKM) maupun di sektor bisnis lainnya. Semua kredit tersebut dimanfaatkan oleh seluruh warga Sasetan yang memerlukan penambahan modal kerja maupun modal usaha. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan

yang dapat dilihat dari penyaluran kredit yang dilakukan LPD Desa Adat Kerobokan. Terjadi fluktuasi penyaluran kredit yang menunjukkan belum konsistennya kinerja karyawan. Berikut penyaluran kredit yang dilakukan LPD Desa Adat Kerobokan pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Penyaluran Kredit LPD Desa Adat Kerobokan
Tahun 2021

No.	Bulan	Target		Penyaluran Kredit		Realisasi	
		Nilai (Rp)	Nasabah (Orang)	Nilai (Rp)	Nasabah (Orang)	Nilai (%)	Nasabah (%)
1	Januari	12.000.000.000	140	15.436.359.400	142	128.64	101.43
2	Februari	12.000.000.000	140	10.147.669.400	134	84.56	95.71
3	Maret	12.000.000.000	140	18.307.443.300	136	152.56	97.14
4	April	12.000.000.000	140	13.440.169.900	123	112.00	87.86
5	Mei	12.000.000.000	140	9.115.340.300	122	75.96	87.14
6	Juni	12.000.000.000	140	5.534.727.700	128	46.12	91.43
7	Juli	12.000.000.000	140	5.876.730.400	129	48.97	92.14
8	Agustus	12.000.000.000	140	21.018.228.700	176	175.15	125.71
9	September	12.000.000.000	140	4.974.970.500	111	41.46	79.29
10	Oktober	12.000.000.000	140	6.411.947.200	130	53.43	92.86
11	November	12.000.000.000	140	9.063.807.400	148	75.53	105.71
12	Desember	12.000.000.000	140	20.356.840.100	154	169.64	110.00
Jumlah		144.000.000.000	1.680	139.684.234.300	1.633	97.00	97.20
Rata-rata		12.000.000.000	140	11.640.352.858	136	97.00	97.20

Sumber : LPD Desa Adat Kerobokan 2021

Tabel 1.1 menunjukkan penyaluran kredit yang dilakukan LPD Desa Adat Kerobokan selama tahun 2020 sebesar Rp 139.684.234.300 dari target Rp 144.000.000.000 dengan realisasi sebesar 97%. Jumlah nasabah sebanyak 1.633 orang dari target 1680 dengan realisasi 97,20%. Target penyaluran kredit setiap bulan adalah PRp 12.000.000.000 dengan 140 nasabah. Penyaluran kredit tertinggi terjadi pada bulan agustus sebesar Rp 21.018.228.700 dengan realisasi 175,15% dan jumlah nasabah sebanyak 176 orang dengan realisasi 125,71%. Penyaluran kredit terendah terjadi pada bulan September sebesar Rp 4.974.970.500 dengan realisasi sebesar 41,46% dan jumlah nasabah sebanyak 111 nasabah dengan realisasi 79,29%. Hal ini menunjukkan adanya fluktuasi penyaluran kredit selama tahun 2021 yang menunjukkan kinerja yang belum maksimal dan belum konsisten. Kinerja memegang peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Fenomena yang berkaitan dengan kecerdasan emosional pada LPD Desa Adat Kerobokan, hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan berkaitan dengan permasalahan kecerdasan emosional pada LPD Desa Adat Kerobokan menemukan bahwa pada indikator yaitu mengelola emosi dan motivasi. Di mana karyawan tidak bisa mengelola emosi nya disaat melayani calon nasabah. Contohnya saat karyawan hendak mengenalkan produk jasa yang ditawarkan baik tabungan maupun kredit. Selain mengelola emosi, karyawan juga harus memiliki motivasi atau semangat tinggi seperti tidak mudah frustasi atau stress terkait dalam

permasalahan calon nasabah. Permasalahan lain terlihat pada indikator kecerdasan intelektual yaitu kemampuan memecahkan masalah yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi dan mengambil keputusan tepat. karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan belum mampu dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh calon nasabah seperti contoh karyawan kurang rasa ingin tahu atau memahami permasalahan dari calon nasabah sehingga karyawan terlalu cepat dalam mengambil keputusan. Dengan demikian kemampuan memecahkan masalah pada karyawan belum terpenuhi.

Melihat latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengkaji dan meneliti: “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan?
- 2) Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas adalah :

- 1) Untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan
- 2) Untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tersusunnya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi sumber daya manusia untuk mengetahui kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen program studi

manajemen pada fakultas ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Fakultas dan Universitas Mahasaraswati untuk bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang kajian kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual serta diharapkan dapat menambah pembendaharaan perpustakaan kampus.

c) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan, sehingga pada hakikatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan berkontribusi praktis untuk organisasi terutama LPD Desa Adat Kerobokan dalam mengelola sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

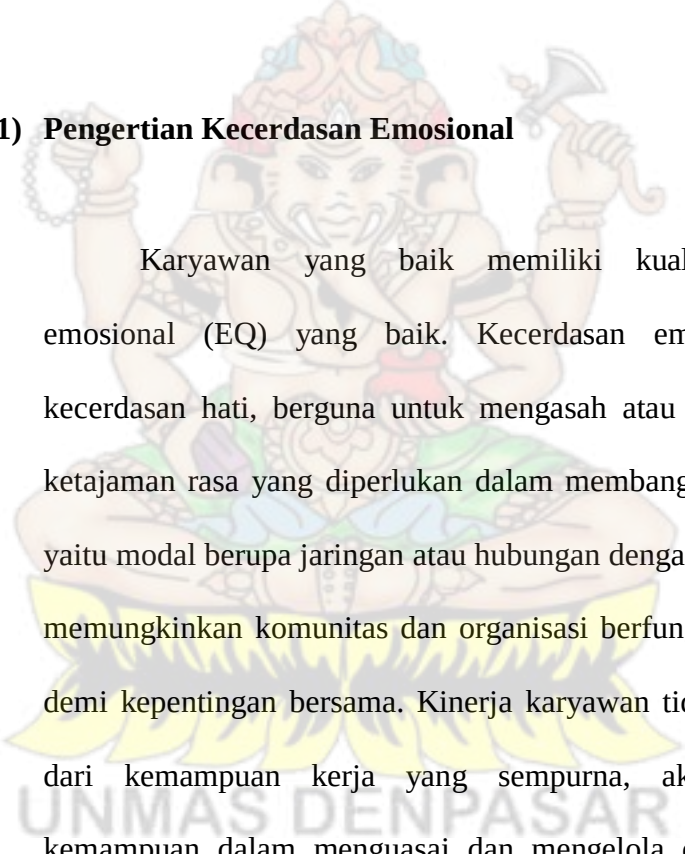
2.1.1 Grand Theory

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal-setting theory*. *Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand theory*). *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Pendekatan *goal setting theory*, digunakan untuk mengukur kinerja auditor yang baik dalam melaksanakan proses audit sebagai tujuannya, dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila auditor memiliki tingkat kemampuan yang memadai. Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang secara psikologis terdiri dari tingkat kecerdasan seseorang dan kemampuan *reality* (Wardana, 2016). Tingkat kecerdasan auditor tidak hanya terdiri dari kecerdasan intelektual yang merupakan kemampuan untuk

berpikir dan memecahkan masalah, namun untuk memperoleh pencapaian yang tinggi dibutuhkan pula kecerdasan lainnya, yaitu kecerdasan emosional yang membantu auditor untuk dapat menguasai dan mengelola emosinya sehingga dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain (Wardana, 2016).

2.1.2 Kecerdasan Emosional

1) Pengertian Kecerdasan Emosional



Karyawan yang baik memiliki kualitas kecerdasan emosional (EQ) yang baik. Kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati, berguna untuk mengasah atau mengembangkan ketajaman rasa yang diperlukan dalam membangun modal sosial, yaitu modal berupa jaringan atau hubungan dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutnya kecerdasan emosional atau *emotional intelligence (EQ)*. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran

dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Ratnasari dkk, 2020).

Menurut Septiarini dkk, (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial. Hal ini akan mampu menciptakan lingkungan yang baik dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Menurut Firdaus dkk, (2019) menyatakan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas. Kecerdasan emosional membantu seseorang dalam memotivasi diri agar mempunyai kemampuan lebih dalam

menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi serta mengatur keadaan jiwa.

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan ke arah yang positif yang meliputi disiplin diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan tidak mudah stress.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Putri, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional dapat dibagi menjadi dua faktor,yaitu :

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosional berlangsung. Faktor eksternal meliputi :

- 1) Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosional tanpa distorsi dan 2) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatar belakangi proses kecerdasan emosional. Objek lingkungan melatar belakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

3) Indikator Kecerdasan Emosional

Hanah, (2019) mengemukakan bahwa ada lima dimensi yang dapat membangun kecerdasan emosional yaitu :

a) Kesadaran diri (*Self awareness*)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b) Mengelola emosi (*Managing emotions*)

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c) Motivasi (*Self motivation*)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan frustrasi.

d) Empati (*Empathy/Social awareness*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang telah dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

e) Keterampilan sosial (*Relationship management*)

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bias mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam team.

2.1.3 Kecerdasan Intelektual

1) Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual (IQ) adalah analisa, logika dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Kecerdasan intelektual dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, dan menunjukkan kompetensi pengetahuan seseorang (Lorenzo dkk, 2018).

Kecerdasan intelektual atau yang biasa disebut dengan IQ merupakan kecerdasan yang dibangun oleh otak kiri. Orang dengan kecerdasan ini akan mampu memiliki analisis yang tajam dan memiliki kemampuan untuk menyusun strategi bisnis yang baik. Kecerdasan intelektual dulunya dipercaya dapat menentukan keberhasilan seseorang. Kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20% kesuksesan dan 80% berasal dari kekuatan-kekuatan lain termasuk dari kecerdasan emosional (Laras dkk, 2019)

Menurut Septiarini, (2018) Intelegensi atau intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Oleh karena itu, hal

yang menyangkut intelegensi atau intelektual ini tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang dilakukan berdasarkan hasil dari proses berpikir itu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Suryo, (2019) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi intelegensi yaitu :

a) Pengaruh faktor bawaan

Banyaknya penelitian yang menunjukkan bahwa individu-individu yang berasal dari satu keluarga atau bersanak saudara, nilai dalam tes IQ mereka berkorelasi tinggi (+ 0,50), orang yang lembar (+ 0,90), yang tidak bersanak saudara (+ 0,20), anak yang di adopsi korelasi dengan orang tua angkatnya (+ 0,10 - + 0,20).

b) Pengaruh faktor lingkungan

Pemberian makanan bergizi ini merupakan salah satu pengaruh lingkungan yang amat penting selain guru, rangsangan-rangsangan yang bersifat kognitif emosional dari lingkungan juga memegang peranan yang amat penting, seperti pendidikan, latihan berbagai keterampilan dan lain-lain (khususnya pada masa-masa produktif).

c) Pengaruh faktor gizi

Perkembangan anak sangat dipengaruhi oleh gizi yang dikonsumsi oleh karena itu ada hubungan antara pemberian makanan bergizi IQ seseorang.

d) Pengaruh faktor kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya.

e) Pengaruh faktor pembentukan

Segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan IQ.

f) Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia

terdapat dorongan-dorongan (motif-motif) yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar.

g) Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia itu dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah. Manusia mempunyai kebebasan memilih metode juga bebas dalam memilih metode dalam menyelesaikan masalah sesuai dengan kebutuhannya.

3) Indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Hanah, (2019) indikator kecerdasan intelektual (IQ) adalah :

a) Kemampuan figur

Kemampuan figur merupakan pemahaman dan nalar di bidang bentuk.

b) Kemampuan verbal

Kemampuan verbal merupakan pemahaman dan nalar di bidang bahasa.

c) Kemampuan numerik

Kemampuan numerik merupakan pemahaman dan nalar di bidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam periode tertentu, baik kuantitatif dan kualitatif (Ratnasari dkk, 2020). Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakannya dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara, (2016) istilah kinerja dari *Job Perfomance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang sesuai dengan tanggungjawabnya yang dapat diukur dengan aspek-aspek dan indikator yang jelas dalam proses pencapaiannya sehingga dapat diukur hasilnya apakah meningkat atau menurun dari perilaku kerja yang telah dilakukannya dalam kurun waktu tertentu. Atau hasil kerja yang dicapai oleh individu yang diselaraskan dengan perannya dalam organisasi yang dihubungkan dengan suatu standar dan nilai yang harus dicapai disuatu organisasi atau pekerjaanya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Devita, (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a) Faktor individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

b) Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut

adalah bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c) Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan. Baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hanah, (2019) ada 6 dimensi yang dapat digunakan untuk membangun kinerja yang baik. Selanjutnya dimensi tersebut diukur dan diuraikan berdasarkan indikator masing-masing. Keenam dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

a) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

b) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan dimulainya pekerjaan, proses dan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan dengan memaksimalkan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

e) Kemandirian

Sikap dewasa karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan memenuhi kriteria dan spesifikasi pekerjaan yang baik

yang dilaksanakan dan dikerjakan dengan upaya kemampuan sendiri tanpa meminta bantuan dari orang lain.

f) Komitmen

Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai keterkaitan akan kepedulian dan kesadaran terhadap suatu pekerjaan yang dijalankan dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya tersebut.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ekowati, (2020) yang berjudul “Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan”. Penelitian ini dilakukan di SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. Populasi penelitian adalah karyawan SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan sebanyak 131 orang. Sampel yang diambil adalah sebagian dari Guru SD Kec. Pino. Adapun sampel penelitian ini adalah dengan metode total sampling artinya sampel adalah seluruh guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan yaitu

sebanyak keseluruhan populasi 131 guru. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS versi 16. Hasil penelitian ini bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja Guru SDN Kec. Pino Kabupaten Bengkulu Selatan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya di SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dkk, (2019) yang berjudul “Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)”. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya berjumlah 46 pegawai. Data diperoleh dari proses wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda

diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,336, variabel kecerdasan emosional sebesar 0,364 dan variabel kecerdasan spiritual 0,354 dengan nilai adjusted R square sebesar 0,862.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya di Mulia Farma Group sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Lie dkk, (2021) yang berjudul *“Teacher performance in terms of the aspects of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence”*. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Swasta Kota Pematangsiantar. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan kuesioner online. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling, dengan sampel sebanyak 39 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga hipotesis yang dirumuskan, terdapat dua hipotesis yang ditolak. Variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru hasilnya tidak berpengaruh signifikan, kemudian pengaruh kecerdasan

emosional terhadap variabel kinerja guru adalah sama, yaitu tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya di Sekolah Swasta Kota Pematangsiantar sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Lorenzo dkk, (2018) yang berjudul *“The influence of intellectual intelligence (iq), emotional intelligence (eq), and social intelligence (sq) on employee performance in the regional office of the BRI Manado”*. Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor wilayah Bank BRI Manado, berjumlah 34 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan kantor wilayah Bank BRI Manado.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya di Bank Nagari Cabang Pasar Raya Kota Padang sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dkk, (2020) yang berjudul “Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini dilakukan di D’Merlion Hotel Batam dengan jumlah populasi dan sampel yaitu 62 orang yang diambil dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS. Hasil penelitian bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan linguistik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya di D'Merlion Hotel Batam sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Akimas, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 responden. pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Uji yang dilakukan adalah uji model (F), uji t dan uji asumsi klasik. Uji signifikansi menggunakan p-value. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (2) kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (3) kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap laba.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya di Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Hanah, (2019) yang berjudul “Analisis kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan RS. Peln Jakarta”.

Penelitian ini dilakukan di RS. Peln Jakarta dengan menggunakan sampel 91 orang dan menggunakan teknik sampling yaitu *proportionate stratified*. Secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya di RS. Peln Jakarta sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Hati, dkk (2018) yang berjudul “*Effect of intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence on employee performance Printing Lingkar Aksi Ungaran*”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan

emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Percetakan Lingkar Aksi Ungaran sebanyak 74 orang. Sampel yang diambil sejumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh (sensus). Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja, (5) Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,335 yang berarti variasi perubahan kinerja dipengaruhi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 33,5%, sedangkan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya di Percetakan Lingkar Aksi Ungaran sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dkk, (2018) yang berjudul “Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja Guru”. Penelitian ini dilakukan di MTs Darul Hikmah Ngompak, Ngawi, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif . Sampel penelitian ini adalah 35 responden dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru, namun kecerdasan spiritual memiliki arah koefisien yang negatif terhadap kinerja guru MTs Darul Hikmah Ngompak, Ngawi, Jawa Timur. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.
- Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya di MTs Darul Hikmah Ngompak, Ngawi, Jawa Timur sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.
- 5) Penelitian yang telah dilakukan Widhianningrum, (2017) dengan judul “*The influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on understanding magnitude*”

of behavioral accounting". Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi yang sedang menempuh mata kuliah akuntansi keperilakuan sejumlah 87 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling sehingga total sampel yang digunakan sejumlah 81 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang dimiliki mahasiswa akuntansi, hanya kecerdasan intelektual yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pemahaman akuntansi keperilakuan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia khususnya kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian sebelumnya yaitu Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi sedangkan sekarang di LPD Desa Adat Kerobokan.