

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KETERAMPILAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN  
BANK BJB KANTOR CABANG CIANJUR)**

***THE EFFECT OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND WORK SKILLS ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON EMPLOYEES  
OF BANK BJB CIANJUR BRANCH OFFICE)***

**Priyanti Handayani<sup>1</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>, Dicky Jhoansyah<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>

[priyantihandayani068@ummi.ac.id](mailto:priyantihandayani068@ummi.ac.id)<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh kepada 127 orang karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Pengukuran penelitian ini menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur sebesar 0,431. (2) adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur sebesar 0,702. (3) adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan dengan interpretasi sangat kuat. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut :  $Y = 4,150 + 0,158X_1 + 0,567X_2$ . Kontribusi yang diberikan oleh variabel kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja sebesar 73,3% dan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kecerdasan Intelektual, Keterampilan Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of intellectual intelligence and work skills on the performance of employees of Bank BJB Cianjur Branch Office. The method used in this research is descriptive method and associative method with a quantitative approach. The sampling technique in this study used a saturated sample of 127 employees of Bank BJB Cianjur Branch Office. The types of data used in this study are primary data and secondary data. The measurement of this study used a Likert scale. The results of this study indicate that (1) there is a positive and significant influence between intellectual intelligence on the performance of employees of Bank BJB Cianjur Branch Office of 0.431. (2) there is a positive and significant influence between work skills on the performance of Bank BJB employees at the Cianjur Branch Office of 0.702. (3) there is a positive and significant influence between intellectual intelligence and work skills on employee performance with a very strong interpretation. Based on the calculation results show multiple linear regression equations, as follows:  $Y = 4.150 + 0.158X_1 + 0.567X_2$ . The contribution given by the variable of intellectual intelligence and work skills is 73.3% and the remaining 26.7% is influenced by other factors not included in this study.*

**Keywords:** Intellectual Intelligence, Work Skills, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini, perusahaan dituntut bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing agar menjaga perusahaan tetap berjalan. Setiap perusahaan berlomba-lomba mencari kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, demi mengharumkan nama perusahaan, dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Seiring dengan persaingan bisnis yang kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi yang semakin canggih, dan lain sebagainya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang unggul. Karena tanpa sumber daya manusia yang mumpuni suatu perusahaan akan terhambat dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas kinerja karyawan harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan. Perusahaan adalah sebuah organisasi yang mempertemukan orang-orang yang biasa disebut sebagai karyawan untuk melaksanakan kegiatan produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, serta untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan itu perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Perhatian tersebut diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu menghadapi permasalahan dengan sumber daya manusianya.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia perlu terus mendapat perhatian mengingat besarnya pengaruh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan dibutuhkan kemampuan setiap

karyawan yang bekerja secara profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Karyawan merupakan elemen terpenting dalam menentukan bolak-balik perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memenuhi persyaratan di perusahaan, dan juga harus bisa menjalankan tugas yang telah ditentukan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan ekspektasi seperti apa tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dalam kinerja, kinerja yang baik performa optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aset bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawannya yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja umumnya didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Sejalan dengan perkembangan jaman dan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, ditambah dengan perubahan sikap dan pola pikir karyawan serta meningkatnya tuntutan hidup. Kecerdasan Intelektual juga merupakan salah satu faktor penunjang pencapaian tujuan perusahaan. Didunia masa kini, penting memiliki pengetahuan teknis atau pengetahuan praktis untuk melakukan suatu pekerjaan. Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang karyawan yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Perubahan sikap akan dilakukan oleh orang yang

memiliki kecerdasan sedang, sedangkan orang yang memiliki kecerdasan rendah dan tinggi tidak mudah merubah sikap, kepercayaan, maupun pendapat yang dimilikinya.

Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki faktor. Seseorang yang memiliki kemampuan perubahan dalam pemikiran maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian spesifik kemampuan juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan. modal intelektual perusahaan memiliki peran positif yang signifikan dibandingkan dengan modal fisik, komponen modal intelektual yang dimaksud adalah modal manusia dan modal struktural. Penelitian tentang kecerdasan intelektual yang didasarkan tidak hanya dengan satu kemampuan yang umum saja. Ada kemampuan spesifik, yaitu biasa disebut dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang, yang dapat memprediksi kinerja seseorang.

Tujuan dari keterampilan kerja adalah mampu memfasilitasi suatu pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Peningkatan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan karyawan dan sikap karyawan terhadap tugasnya. Keterampilan yang terkait dengan tugas yang dimiliki seseorang pada waktu yang tepat. Seorang karyawan harus memiliki keterampilan sebagai keterampilan yang ketika diinstruksikan oleh pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Pengetahuan seorang karyawan atas pelaksanaan tugasnya dengan baik, apabila seorang karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya serta dapat diselesaikan

dengan baik dan tepat. Dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat dilihat dari cara kerja karyawan tersebut, dengan meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja serta strategi keterampilan karyawan yang akan mempengaruhi kepiawaian karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Keterampilan seorang karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh dalam perkembangan suatu perusahaan atau institusi. Karena seorang karyawan memiliki potensi keterampilan yang memiliki nilai positif untuk kinerja yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan selama bekerja. Perusahaan atau lembaga juga telah meningkatkan fasilitas yang memadai bagi para pekerjanya, agar pekerjanya dapat menjalankan aktivitas kerjanya secara efektif, serta memberikan pelayanan yang terbaik dari seorang pegawai kepada masyarakat. Didunia perbankan kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja untuk menunjang kinerja karyawan itu sangat dibutuhkan. Salah satunya pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.

Peneliti melakukan penelitian di jaringan kantor cabang PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk yaitu Bank BJB Kantor Cabang Cianjur. Yang berada di Jl. HOS Cokro Aminoto No.56A, Kab, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43215. Peneliti melakukan observasi awal terhadap 10 karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur. Menemukan permasalahan pada dimensi kinerja karyawan yaitu jangka waktu yang ditetapkan. Permasalahan tersebut diduga disebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain pada perusahaan. Diduga disebabkan lainnya adalah kecerdasan intelektual hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk mengatasi suatu permasalahan. Permasalahan lainnya

dilihat dari keterampilan kerja yakni kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang harus terselesaikan pada saat itu.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Rajagukguk, 2017), mengemukakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Kecerdasan Intelektual pertama kali diperkenalkan oleh Alfred Binet pada sekitar abad 20. Alfred Binet membagi tingkat kecerdasan manusia dalam beberapa kelompok menurut hasil penelitiannya Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental dan berpikir, penalaran, dan pemecahan masalah. Kecerdasan intelektual umumnya disebut sebagai intelegensi. Intelegensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki individu untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah (Robbins, 2017). Adapun dimensi Menurut Robbins dalam (Laura Angelica et al., 2020) yaitu : 1) kecerdasan numeric, 2) kecerdasan verbal, 3) kecepatan presepsi, 4) penalaran induktif, 5) penalaran deduktif, 6) visualisasi spasial, 7) daya ingat

Menurut Yuki dalam (Iqbal & Suwanto, 2019), keterampilan adalah kemampuan atau kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Keterampilan juga untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau berperilaku dengan suatu cara yang efektif. Adapun dimensi Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam (Viviani et al., 2020) yaitu; 1) dimensi kecakapan, 2) dimensi kepribadian, 3) dimensi latihan

Menurut (Armaniah, 2018), “Kinerja karyawan merupakan hasil pemikiran dan kekuatan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dia lakukan, bisa terbentuk, terlihat, dihitung, tapi dalam

banyak hal yang tidak bisa dihasilkan oleh pikiran dan energi dihitung, seperti ide-ide untuk memecahkan masalah, inovasi baru dalam suatu produk atau layanan, bisa jadi adalah penemuan lebih banyak prosedur kerja efisien”. Adapun dimensi Menurut Busro (2018) yaitu; 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) jangka waktu yang ditetapkan, 4) kehadiran, 5) sikap kooperatif

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur dengan jumlah anggota 127 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Adapun teknik analisis data yaitu teknik analisis koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, pengujian model penelitian (Uji-F), dan pengujian hipotesis penelitian (Uji-t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas diatas setiap instrumen dari variabel Kecerdasan Intelektual (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  kritis yaitu 0,3 yang artinya setiap instrumen dapat dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  yang artinya pengukuran dari setiap variabel dapat dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,43515453

Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,054
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,018 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil pengolahan Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar  $0,018 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Hasil Uji Korelasi

**Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,733	1,447

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kecerdasan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas menunjukkan nilai sebesar 0,856. Yang artinya bahwa keterkaitan antara variabel Kecerdasan Intelektual (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara empirik memiliki korelasi sangat kuat.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,733	1,447

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kecerdasan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar = 0,733. Nilai R square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu  $0,856 \times 0,856 = 0,732736$  jika dibulatkan menjadi 0,733 atau sama dengan 73,3%. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Keterampilan Kerja dalam mengukur Kinerja Karyawan sebesar 73,3%. dan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Hasil Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,150	1,179	
	Kecerdasan Intelektual	,158	,042	,223
	Keterampilan Kerja	,567	,048	,699

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja) yaitu:  
 $Y^* = 4,150 + 0,158X_1 + 0,567X_2$

**Tabel 5. Hasil Pengujian Model Penelitian ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	711,379	2	355,690	169,952	,000 <sup>b</sup>
Residual	259,518	124	2,093		
Total	970,898	126			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kecerdasan Intelektual

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka didapatkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  variabel Kecerdasan Intelektual (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 169,952. Selanjutnya mencari  $F_{tabel}$ ,  $F_{tabel}$  dapat ditemukan dengan berdasarkan pada  $dk \text{ pembilang} = k$ , dan  $penyebut = (n-k-1)$ ,

dan taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5%. Sehingga dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 124, sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 3,07$ .

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) layak dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $169,952 > 3,07$ .

**Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,519	,001
Kecerdasan Intelektual	3,779	,000
Keterampilan Kerja	11,830	,000

#### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan data tabel perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,779. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan  $db = (n - k) db = (127 - 2 = 125)$ . Maka dari itu didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,65. Kemudian nilai signifikansi (sig) variabel Kecerdasan Intelektual (X1) memiliki nilai 0,000, dengan nilai batas sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Kecerdasan Intelektual (X1) lebih kecil dari nilai batas yaitu  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3,779 > 1,65$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Intelektual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Pengujian Hipotesis Pengaruh Keterampilan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan data tabel perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$

variabel Keterampilan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,830. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan  $db = (n - k) db = (127 - 2 = 125)$ . Maka dari itu didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,65. Kemudian nilai signifikansi (sig) variabel Keterampilan Kerja (X2) memiliki nilai 0,000, dengan nilai batas sebesar 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Keterampilan Kerja (X2) lebih kecil dari nilai batas yaitu  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $11,830 > 1,65$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kecerdasan Intelektual pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur terbilang cukup tinggi. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,158. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17 nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung}$  3,779 dan  $t_{tabel}$  yaitu 1,65. ( $3,779 > 1,65$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,153 (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan intelektual sebesar 0,003. Maka dari itu, semakin tinggi kecerdasan intelektual karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur.

Keterampilan Kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur terbilang sangat baik. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai

sebesar 0,567. Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.17 nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung}$  11,830 dan  $t_{tabel}$  yaitu 1,65. ( $11,830 > 1,65$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pesireron, 2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian semakin baik keterampilan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja yang dihasilkan karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur, dengan ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur dapat dilihat dari pengujian yang dilakukan menggunakan *software* SPSS 24 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual dan keterampilan

kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur.

### Saran

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan perkembangan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia, terutama dalam mengukur pengaruh kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen Bank BJB Kantor Cabang Cianjur diharapkan lebih memperhatikan kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja karena dengan adanya kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja yang tinggi maka dapat berpengaruh terhadap kegiatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Bank BJB Kantor Cabang Cianjur juga harus lebih memperhatikan tentang kinerja karyawan karena apabila karyawan dapat meningkatkan kinerjanya maka tujuan perusahaan pun akan lebih cepat tercapai. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Armaniah, H. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. 2014.*
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (cet. 21). PT Bumi Aksara.
- Iqbal, I., & Suwanto. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Simplex*, 2(3), 164.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4>

863

- Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7.  
<https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Pesireron, S. (2016). Pengaruh Ketrampilan, Jobb Stress dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Auditor Inspektorat ( Study Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur Dan Kabupaten Maluku Tengah ) Semy Pesireron Politeknik Negeri Ambon Email : Semy.peron@gmail.com. *Jurnal Maneksi*, 5(1), 26–31.
- Rajagukguk, tiur. (2017). Pengaruh Perilaku OrganisasPenelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi (perilaku individu, perilaku kelompok, sistemorganisasi) terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persi terhadap Prestasi Karyawan pada P. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137.  
<https://media.neliti.com/media/publications/197040-ID-pengaruh-perilaku-organisasi-terhadap-pr.pdf>
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan sdm terhadap kinerja umkm mebel di kelurahan sebani kota pasuruan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 29–37.